Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 174 del 12 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | ROMA - Giovedì, 12 luglio 1962 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 743.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai greggi della provincia di Roma.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 744.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle aziende agricole della provincia di Firenze.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 745.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dagli enti di bonifica ed irrigazione della regione sarda.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 746.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Matera e Potenza.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 743.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai greggi della provincia di Roma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Roma, l'accordo collettivo 27 maggio 1960, per i lavoratori addetti ai greggi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Pastori e la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli C.I.S.L.; e, in pari data, tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Pastori e la Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 della provincia di Roma, in data 25 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Roma, l'accordo collettivo 27 maggio 1960, relativo ai lavoratori addetti ai greggi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai greggi della provincia di Roma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 51. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 27 MAGGIO 1960 PER I LAVORATORI ADDETTI AI GREGGI DELLA PROVINCIA DI ROMA

L'anno 1960 il giorno 27 maggio, presso l'Unione rovinciale degli Agricoltori, in via Teatro Marcello 47, si sono riuniti i signori:

dott. *Dante Di Marziantonio*, Presidente dell'Unio- Provinciale degli Agricoltori, assistito dal signor *aniele Annibaldi*, Presidente del Sindacato Provin- ale Affittuari e Armentari; dal dott. *Luigi Sistopaoli*, irettore dell'Unione Agricoltori e dal dott. *Alberto isinicca*, dell'Ufficio Sindacale della stessa Unione;

dott. *Attico Tabacchi*, Presidente della Federazione rovinciale dei Coltivatori Diretti e Presidente della ederazione Provinciale Pastori aderente alla stessa ederazione Coltivatori Diretti, assistito dal dott. *Um- erto Martini*, Capo del Servizio Sindacale della Fede- azione Coltivatori Diretti

sig. *Giuseppe Veronesi*, Segretario della Federa- one Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli della onfederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL).

L'anno 1960, il giorno 27 maggio, presso l'Unione rovinciale Agricoltori, in via del Teatro Marcello 47, si sono riuniti i signori:

dott. *Dante Di Marziantonio*, Presidente dell'Unio- e Provinciale degli Agricoltori, assistito dal signor *nnibaldi Daniele*, Presidente del Sindacato Provin- iale Affittuari e Armentari; dal dott. *Sistopaoli Luigi*, irettore dell'Unione Agricoltori e dal dott. *Alberto isinicca* dell'Ufficio Sindacale della stessa Unione:

dott. *Attico Tabacchi*, Presidente della Federazione rovinciale dei Coltivatori Diretti e Presidente della ederazione Provinciale Pastori, aderente alla stessa ederazione Coltivatori Diretti, assistito dal dottor *Iartini Umberto*, Capo del Servizio Sindacale della ederazione Coltivatori Diretti.

sig. *Tilli Marino*, Dirigente responsabile dell'Unio- e Provinciale del Lavoro della CISNAL,

er definire, in via amichevole, le questioni sorte in rovincia tra gli Armentari e gli « Addetti ai Greggi ».

Dopo cordiale discussione le parti concordano quanto egue:

1) Confermano, anzitutto, per la nostra Provincia, a piena efficacia dell'art. 1 n. 6 della legge del 22 feb- raio 1934, n. 370, sul riposo settimanale del personale ddetto alla pastorizia brada.

2) Confermano anche la piena efficacia del Contrat- o Nazionale per i pastori addetti alla custodia degli rmenti, del 22 gennaio 1929 e quello Integrativo Inter- rovinciale per gli addetti alla custodia dei greggi tran- umanti, del 1° settembre 1935, stipulati dalle Organiz- azioni Sindacali giuridicamente riconosciute e quindi a valere ad ogni effetto di legge.

3) Confermano, infine, che l'art 2109 del vigente Contratto collettivo e l'ultimo capoverso dell'art. 36 della Costituzione non annullano l'art 1 n. 6 della legge 370 del 22 febbraio 1934 e ciò è stato anche confermato dalla Magistratura nei diversi gradi, compresa la Su- prema Corte, e quindi al pastore non spetta il riposo settimanale.

4) Gli armentari della Provincia, rappresentati da la Unione Provinciale degli Agricoltori e dalla Federa- zione Provinciale Coltivatori Diretti, per venire in- contro in modo tangibile ai pastori, stabiliscono di corrispondere loro un importo di L. 700 (settecento) per ogni giorno di domenica effettivamente lavorato.

5) L'accordo di cui sopra avrà valore dal 1° gen- naio 1960 al 30 settembre 1961 e potrà essere proro- gato per un'altra annata agraria e così di seguito, qualora non venga disdettato da una parte almeno entro sei mesi dalla scadenza: naturalmente fino a che non sarà perfezionato il nuovo accordo, è prassi nor- male che rimanga in vigore l'accordo esistente.

6) Con il perfezionamento del presente accordo le parti hanno inteso di sanare qualsiasi altra eventuale richiesta passata e presente che sull'oggetto avanzas- sero i singoli pastori o i loro rappresentanti sindacali e decidono anche di depositare l'accordo stesso presso l'Ufficio Regionale del Lavoro per l'autentificazione in base alla legge n. 741 del 14 luglio 1959 sull'« erga omnes » dei Contratti di lavoro o accordi sindacali.

7) Le parti convengono che l'importo pagato ai pastori, nella misura sopra precisata e per quello spe- cifico motivo, non sarà conteggiato nella liquidazione dell'indennità di anzianità, tredicesima mensilità, ecc. ecc., in quanto tale voce, per lo scopo, sarà quella che verrà a risultare dalle normali tariffe salariali in vigore e dal Contratto collettivo della categoria.

8) Rimane fermo il diritto del pastore di preten- dere il pagamento delle festività nazionali ed infraset- timanali, secondo quanto viene precisato dalla legge n. 90 del 31 marzo 1954.

9) Nell'eventualità che il presente accordo non ve- nisse rinnovato, la parte economica sopra ricordata non potrà essere considerata condizione di miglior favore, perchè così le parti hanno inteso di precisarlo per fatto espresso.

10) Si concorda, infine, che se durante l'efficacia del presente accordo venissero emanati provvedimenti di legge con i quali venisse riconosciuto il diritto al riposo festivo per gli addetti al gregge, viene a cadere il compenso stabilito oggi per ogni giornata domenicale lavorata dal pastore.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 744.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati dipendenti dalle aziende agricole della provincia di Firenze.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 21 ottobre 1958 per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visto, per la provincia di Firenze, il patto collettivo integrativo 2 agosto 1960, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 21 della provincia di Firenze, in data 12 giugno 1961, del patto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per quale è stato stipulato, per la provincia di Firenz il patto collettivo integrativo 2 agosto 1960, relativ agli impiegati di aziende agricole, sono regolati d norme giuridiche uniformi alle clausole del patto anz detto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti l disciplina nazionale della categoria, purchè con ess compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo co stabiliti, sono inderogabili nei confronti di tutti g impiegati dipendenti dalle aziende agricole della pr vincia di Firenze.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stat sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e d decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULL

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 59. — VILLA

PATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2 AGOSTO 1960, PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 2 agosto 1960 in Firenze nella Sede della Unione Provinciale degli Agricoltori,

fra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Firenze, rappresentata dal suo presidente principe dott. *Tommaso Corsini* assistito dal dott. *Roberto Ghelardoni*, direttore, anche nei nomi e per conto dei Sindacati Provinciali della Mezzadria e dei Proprietari ed Affittuari Conduttori in Economia,

e

l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati di Aziende Agricole e Forestali, rappresentata dal suo presidente *Frangioni* per. agr. *Alvaro* assistito dal segretario sig. *Ivo Spada*;

Visto l'art. 37 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati d'aziende agricole forestali stipulato in Roma il 21 ottobre 1958, si è provveduto alla stipulazione del presente Patto integrativo da valere per gli impiegati di Aziende agricole della provincia di Firenze.

Art. 1

Il presente Accordo entrerà in vigore il 1° ottobre 1960 ed avrà la durata di due anni. Si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno due mesi prima della scadenza.

Art. 2.

Il presente Patto sostituisce l'accordo integrativo provinciale stipulato il 22 dicembre 1950 nonchè i successivi accordi integrativi al Patto Nazionale del 19 luglio 1949.

Art. 3.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Le Aziende agricole della Provincia di Firenze, ai fini dell'applicazione del presente contratto sono suddivise in piccole, medie e grandi. Sono Aziende piccole quelle con reddito dominicale imponibile risultante dalle cartelle esattoriali inferiore a L. 35.000. Sono medie quelle con reddito dominicale imponibile risultante dalle cartelle esattoriali da L. 35.000 a L. 100.000. Sono grandi aziende quelle con reddito dominicale imponibile risultante dalle cartelle esattoriali oltre L. 100.000.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati si dividono in due gruppi

a) Impiegati di concetto;
b) Impiegati d'ordine.

Appartengono agli Impiegati di concetto.

Direttore: E' qualificato tale l'impiegato munito di procura rilasciata dal datore di lavoro e che con autonomia di concezione ed apporto di iniziativa collabora direttamente con il conduttore o chi per esso nella organizzazione dell'Azienda, nel campo tecnico e amministrativo o in entrambi per il maggior rendimento di essa.

Agente o fattore: E' qualificato tale l'impiegato che con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o da chi per esso, con una certa autonomia di concezione ed apporto d'iniziativa tecnica collabora alla gestione dell'azienda esplicando quelle funzioni ed esercitando quelle facoltà a lui affidate secondo le consuetudini locali.

Capo reparto e contabile: E' qualificato capo reparto quell'impiegato che, in base alle direttive ricevute, esplica la sua attività professionale sovraintendendo alla gestione dei reparti cui è specificatamente addetto con corrispondente responsabilità tecnica. E' qualificato contabile quell'impiegato che assolve compiti completi e specifici in ordine alla contabilità applicando le disposizioni ricevute secondo un indirizzo personale di responsabilità.

Sottoagenti e addetti alla contabilità: E' qualificato sottoagente o addetto alla contabilità quell'impiegato che in base alle disposizioni ricevute e curando la esecuzione di esse esplica funzioni di concetto nel ramo tecnico o amministrativo rispondendo di fronte ai superiori da cui dipende della esatta esecuzione degli specifici compiti a lui assegnati.

Appartengono agli impiegati d'ordine:

Addetto a servizi o reparti: E' qualificato tale l'impiegato che seguendo la guida e le istruzioni del datore di lavoro e degli impiegati di concetto cura il disbrigo delle operazioni colturali e delle lavorazioni industriali, vigilando sull'opera e la disciplina dei dipendenti; ovvero cura il disbrigo delle operazioni inerenti alla contabilità, alla ragioneria, all'amministrazione e simili rispondendo dei risultati delle attività cui è specificatamente preposto e dei capitali, materiali, documenti, ecc. ricevuti in consegna.

Assistente o ausiliario: E' qualificato assistente o ausiliario l'impiegato che, secondo gli ordini ricevuti caso per caso, svolge una o più delle seguenti mansioni

cura l'esecuzione di determinati tipi di lavori assegnandoli ad operai o coloni secondo le particolari attitudini in questi, propone provvedimenti disciplinari, distribuisce ai lavoratori terreni in compartecipazione, assiste alla esatta esecuzione dei lavori colturali e degli altri lavori di manutenzione ordinaria nonchè alla raccolta dei prodotti assolve in genere il compito di diretta assistenza e vigilanza sui coloni e sui lavoratori ai fini del loro migliore rendimento produttivo ed ha facoltà di redigere i mensili.

All'assistente o ausiliario che sia l'unico impiegato addetto ad una piccola Azienda può essere affidato anche l'attuazione delle direttive generali del conduttore ed una sommaria contabilità relativa all'andamento economico dell'Azienda stessa.

Amanuense: E' qualificato tale l'impiegato che assolve mansioni d'ufficio di volta in volta a lui ordinate.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova salvo esplicita causa dell'impegno individuale più favorevole all'impiegato si intende della seguente durata

Mesi 10 per i direttori e gli agenti.
Mesi 6 per gli altri impiegati di concetto
Mesi 3 per gli impiegati d'ordine.

Art. 6.

RETRIBUZIONE

I minimi di stipendio, da corrispondere agli impiegati di Aziende agricole della provincia di Firenze sono quelli risultanti dalla seguente Tabella:

CATEGORIA	Classificazione delle Aziende in base al reddito dominicale imponibile risultante dalle cartelle esattoriali.		
	Grandi azien. superiore a L. 100.000	Medie aziende da L. 35.000 a L. 100.000	Piccole aziende inferiori a L. 35.000
Impiegati di concetto:			
Direttore	69.000	61.000	54.000
Agenti	65.000	58.000	48.000
Capi reparto e contabili	54.000	47.000	—
Sottoagenti e addetti alla contabilità	47.000	44.000	42.000
Impiegati d'ordine:			
Addetti a servizi e reparti	40.000	40.000	40.000
Assistenti o ausiliari	38.000	38.000	38.000
Amanuensi	37.000	37.000	37.000

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 15 del Contratto nazionale, ove il datore di lavoro non sia in grado di fornire all'impiegato, che esplica la sua attività a servizio esclusivo di una sola azienda, un'abitazione decorosa provvista di illuminazione per le normali esigenze familiari un appezzamento di terreno per l'orto, per il pollaio ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici, verranno concordate fra le parti eque maggiorazioni sui minimi di stipendio, tenuto conto della situazione locale e delle giuste spese effettivamente sostenute dall'impiegato.

In mancanza di accordo fra le parti si applicheranno le seguenti maggiorazioni percentuali sui minimi di stipendio come segue:

13% globalmente per abitazione, luce, legna, orto e pollaio;

10% per sola abitazione.

La trattenuta per gli impiegati conviventi in Fattoria è fissata in L. 14.000 mensili per la sola persona dell'impiegato.

Le eventuali ritenute per i familiari conviventi coll'impiegato stesso saranno concordate direttamente fra le parti.

Art. 7

A coloro che prestano la loro opera contemporaneamente in più aziende di proprietà diverse e che per effetto dell'art 4 del Contratto nazionale abbiano riconosciuto la qualifica impiegatizia in quanto i loro rapporti sono caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;
b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;
c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;
d) remunerazione periodica comunque stabilita dal prestatore d'opera -

non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali ed all'orario di lavoro.

Per tale categoria di persone, quando è riconosciuta la qualifica impiegatizia e quando disimpegni le normali attività degli agenti agricoli, viene fissato a carattere orientativo un compenso globale annuo pari a L. 36.000 a podere.

Qualora l'agente di più aziende disimpegni mansioni inferiori a quelle normali svolte dagli Agenti agricoli le parti concorderanno direttamente compensi inferiori a quello sopra indicato.

Si conferma altresì che a parte verranno rimborsate a tariffa o a forfait le spese vive per raggiungere l'azienda.

Art. 8.

Per gli impiegati di cui all'art 7 del presente accordo il compenso convenuto fra il datore di lavoro e prestatore d'opera ed il lavoro richiesto dovranno essere precisati nella lettera d'assunzione.

Art. 9.

Per gli impiegati di cui all'art. 7 le due Organizzazioni provinciali firmatarie si impegnano di incontrarsi entro il mese di dicembre di ogni anno per riesaminare il trattamento economico orientativo da valere per l'annata successiva in relazione alle variazioni di Scala mobile per le categorie impiegatizie dell'agricoltura.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 745.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipen- enti dagli enti di bonifica ed irrigazione della Regione arda.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il overno ad emanare norme transitorie per garantire inimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante moiifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 0 aprile 1951, per il personale dipendente dagli enti ii bonifica, irrigazione, idraulici di scolo, di miglioranento fondiario e loro raggruppamenti;

Visto, per la Regione Sarda, l'accordo collettivo integrativo 22 settembre 1951 stipulato tra il Sindacato Nazionale legli Enti di Bonifica S.N.E.B.I., Circoscrizione della Sardegna, e il Sindacato Italiano Lavoratori Bonifica Integrale, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 4 della provincia di Cagliari in data 30 dicembre 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la Regione Sarda, l'accordo collettivo 22 settembre 1951, relativo al personale dipendente dagli enti di bonifica ed irrigazione, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dello accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dagli enti di bonifica ed irrigazione della Regione Sarda.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *giugno* 1962

Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 60. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 SETTEMBRE 1951 CONCERNENTE I MINIMI SALARIALI PER I DIPENDENTI DAGLI ENTI DI BONIFICA ED IRRIGAZIONE DELLA REGIONE SARDA

L'anno 1951, addì 22 del mese di settembre in Oristano, nella sala consigliare della sede dei Consorzi Riuniti per la Bonifica del Campidano di Oristano,

tra

i Delegati delle rispettive organizzazioni sindacali per l'applicazione in sede regionale del Contratto Nazionale di Lavoro in data 20 aprile 1951, nelle persone dei signori:

dott. *Pau Giovanni* e dott. *Mereu Giovanni,* per il SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA « S.N.E.B.I. » circoscrizione della Sardegna, assente il terzo delegato, Presidente del Consorzio di Bonifica del Nuorese;

e

per. ar. *Cau Aldo,* per il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI BONIFICA INTEGRALE « S.I.L.B. », assistito dai signori: dott. *Sanna Bruno*, ing. *Cabras Antonio* e dottor *Cocco Osvaldo;*

e

Lai Giannetto, per la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO LAVORATORI « C.I.S.L. », assistito dal signor dottor agronomo *Ascanio Boi,*

PREMESSO:

— che l'assemblea circoscrizionale dello S.N.E.B.I. con deliberazione 11 settembre 1951 ha dato ai propri delegati ampi poteri per la trattazione con le opposte Commissioni di prestatori d'opera delle varie questioni relative all'applicazione del Contratto Collettivo 20 aprile 1951 in sede regionale;

— che si riconosce l'opportunità che l'applicazione del contratto suddetto venga effettuata anche in Sardegna, a similianza di quanto è avvenuto nelle altre regioni, in linea di massima attraverso accordi aziendali, data la impossibilità di adattare criteri identici per tutti gli Enti, a causa della molteplicità delle posizioni di impiego e della varia natura ed importanza degli Enti stessi;

— che pertanto la presente Commissione dovrà precipuamente svolgere funzioni arbitrali e di componimento delle eventuali divergenze che potessero sorgere tra i singoli Enti ed i loro dipendenti in relazione all'attuazione del detto Contratto collettivo;

— che appare tuttavia necessario concordare in sede regionale delle direttive di massima da tenere presenti nei predetti accordi, in particolare per quanto riguarda il minimo salariale da adottare per la fissazione delle retribuzioni;

— che per quanto riguarda l'adozione del predetto minimo le parti riconoscono che il costo della vita nella Sardegna è fra quelli più elevati d'Italia, e ne è prova il fatto che le città di Cagliari, Nuoro e Sassari sono comprese nelle statistiche ufficiali fra le Città più care d'Italia;

TUTTO CIO' PREMESSO

è stato convenuto quanto appresso:

Art. 1.

L'applicazione del Contratto Collettico Nazionale 20 aprile 1951 avverrà nella Regione mediante accordi aziendali.

Art. 2.

Le eventuali divergenze sorgenti fra ciascuna delle Amministrazioni interessate e il rispettivo personale in relazione all'applicazione del Contratto Collettivo 20 aprile 1951 saranno risolte da una Commissione paritetica regionale con funzioni arbitrali composta di sei membri, di cui tre in qualità di delegati dello S.N.E.B.I. e tre in qualità di rappresentanti dei prestatori d'opera.

Il S.I.L.B.I. e la C.I.S.L. provvederanno di comune accordo alla designazione dei membri componenti la Commissione del personale, con l'intesa che due di essi avranno nomina stabile mentre il terzo verrà nominato di volta in volta e scelto fra i dipendenti della categoria su cui verte la discussione.

Art. 3.

Le parti stesse adottano come salario minimo contrattuale la misura di L. 12.500.

Art. 4.

I coefficienti minimi di applicazione di cui agli articoli 13 dei Contratti Nazionali restano fissati nelle seguenti misure:

Impiegati: 1.2 1,8 2.8 3.8

Salariati: 1.2 1.5 1.8

Art. 5.

Agli effetti della attribuzione della indennità di contingenza al personale, resta stabilito che l'equiparazione alle categorie dei prestatori d'opera dell'industria avverrà con i criteri seguenti:

PERSONALE IMPIEGATIZIO

di bonifica:

1ª categoria
2ª categoria
3ª categoria
4ª categoria

dell'Industria:

1ª categoria
2ª categoria
3ª categoria *A*)
3ª categoria *B*)

PERSONALE SALARIATO

di bonifica:

1ª categoria (Capi operai)
2ª categoria (Salariati specializzati)
3ª categoria (Salariati qualificati)

dell'Industria

operai specializzati
operai qualificati
manovali specializzati

Art. 6.

L'attribuzione dello stipendio ai dirigenti per i quali non sia possibile fare riferimento al trattamento del 1939 o perchè ricoprenti nuovi posti o perchè assunti successivamente a tale anno, sarà effettuata avuto riguardo ad analoghe posizioni d'impiego alla data predetta

Art. 7

Per gli autisti sono stabilite due diverse categorie, quella degli autisti addetti alla semplice guida e cura delle macchine e quella degli autisti che hanno anche mansioni di meccanico degli impianti di bonifica o irrigazione.

I primi verranno classificati fra il personale impiegatizio di 4ª categoria e gli altri fra i salariati specializzati o eventualmente capi operai.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 746.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Matera e Potenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Matera:

— il contratto collettivo 20 agosto 1952, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Camera Provinciale del Lavoro (C.G.I.L.), la Federazione Provinciale Salariati e Braccianti Agricoli (C.I.S.L.), la U.I.L. Terra Provinciale;

— l'accordo collettivo 28 giugno 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Materana Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), la Camera Provinciale del Lavoro (C.G.I.L.), la Camera Sindacale Lavoratori (U.I.L.);

— il contratto collettivo 6 luglio 1959, e relative tabelle, per i lavoratori avventizi dell'agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Materana Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale (C.G.I.L.), la Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli (C.I.S.L.), la U.I.L.-Terra Provinciale;

Visti, per la provincia di Potenza:

— l'accordo collettivo 24 giugno 1959, per i braccianti agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Unione Provinciale Contadini e la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

— il contratto collettivo 24 giugno 1959, e relative tabelle, per i braccianti agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Unione Provinciale Contadini e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italian del Lavoro;

— l'accordo collettivo 8 agosto 1959, sul rapport di lavoro per i mesaroli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale C.GI.L. la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro;

— l'accordo collettivo 1 giugno 1960, e relative tabelle, per gli addetti ai lavori di falciatura, mietitura trebbiatura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti e la Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli (C.I.S.L.), la Federbraccianti (C.G.I.L.), l'U.I.L. Terra;

— il contratto collettivo 6 agosto 1959, e relative tabelle, per i salariati agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Unione Provinciale Contadini e la Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Fissi (C.G.I.L.), l'Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.), la U.I.L. Terra;

— l'accordo collettivo 6 agosto 1959, per i salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti e la Federbraccianti (C.G.I.L.), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro;

— l'accordo collettivo integrativo 30 giugno 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra la Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale (C.G.I.L.), la Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli (C.I.S.L.), l'U.I.L.-Terra;

— l'accordo collettivo 15 luglio 1959, per l'unificazione della decorrenza dei contratti agricoli, stipulato tra l'Uninone Provinciale Agricoltori, la Federazione Lucana Coltivatori Diretti, l'Associazione Autonoma Contadini e la Confederterra Provinciale (C.G.I.L.), l'Unione Provinciale (C.I.S.L.), la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.);

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Matera, in data 29 marzo 1960, n. 1 e n. 5 della provincia di Potenza, in data 28 gennaio 1960 e 18 aprile 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Matera, il contratto collettivo 20 agosto 1952 e l'accordo collettivo 28 giugno 1959 per i salariati fissi, il contratto collettivo 6 luglio 1959 per i lavoratori avventizi dell'agricoltura:

— per la provincia di Potenza, l'accordo collettivo 24 giugno 1959 e il contratto collettivo 24 giugno 1959 per i braccianti agricoli, l'accordo collettivo 8 agosto 1959 per i mesaroli, l'accordo collettivo 1 giugno 1960 per gli addetti ai lavori di falciatura, mietitura e trebbiatura, il contratto collettivo 6 agosto 1959 per i salariati agricoli, l'accordo collettivo 6 agosto 1959 per i salariati fissi, l'accordo collettivo integrativo 30 giugno 1960 per i salariati fissi dell'agricoltura, l'accordo collettivo 15 luglio 1959 relativo all'unificazione della decorrenza dei contratti agricoli;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti ed accordi di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Matera e Potenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 61. – VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 20 AGOSTO 1952, PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI MATERA

L'anno millenovecentocinquantadue, il giorno 20 agosto nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Matera, con l'assistenza del dott. *Gino Perrini*, Direttore dello stesso, e del dott *Altavilla Pietro*. Capo Servizio Rapporti di Lavoro.

tra

la UNIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA di Matera, rappresentata dal suo Presidente dottor *Alberto Rigirone* e dai sigg. comm. *Leonardo Durante* per il SINDACATO PROVINCIALE AFFITTUARI CONDUTTORI dal sig. *Franco Garzone* per il SINDACATO PROVINCIALE PROPRIETARI CONDUTTORI; dall'avv *Bruni Alessandro* per il SINDACATO PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, tutti assistiti dal dott. *Michele Milo* Direttore della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente avv *Michele De Cicco*, dal cav uff. *Panetta Francesco* per l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE PICCOLI E MEDI PROPRIETARI CONDUTTORI e dal cav. *Leone Francesco* per l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AFFITTUARI CONDUTTORI tutti assisti dal comm. perito agrario *Luigi Farina*, Direttore della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI

e

la CAMERA PROVINCIALE DEL LAVORO, rappresentata dal suo Segretario dott *Michele Guanti* e la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario sig. *Costantino Domenico*, assistiti dal sig. *D'Ercole Francesco* dell'Ufficio Contratti e Vertenze della Camera Provinciale del Lavoro.

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Schiavone Natale* e la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI, rappresentata dal suo segretario sig. *Persia Antonio*, assistiti dal sig. *Taccari Togo* dell'Ufficio Sindacale della C.I.S.L.;

la U.I.L. rappresentata dal suo Segretario sig. *Barbaro Donato* e la U.I.L. TERRA, rappresentata dal suo Segretario provinciale sig. *Flumero Emanuele*.

viene stipulato il presente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro da valere per la provincia di Matera per i salariati fissi.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente patto provinciale regola il rapporto di lavoro fra datore di lavoro agricolo ed i salariati fissi per la provincia di Matera.

Art. 2.

DEFINIZIONE SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi, la cui retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei lavoratori sono disciplinate dalle norme di leggi vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4

CONTRATTI INDIVIDUALI

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso, all'atto dell'assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo alligato al presente patto.

In tale contratto dovranno essere precisati la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data d'inizio del rapporto di lavoro, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente patto provinciale, nonchè tutte le registrazioni e le variazioni inerenti il rapporto di lavoro.

Art. 5

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli artt. 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno, o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro, controfirmata dalle parti.

Art 6.

QUALIFICHE E MANSIONI DELLE FIGURE SALARIALI

Le mansioni da affidarsi ai salariati fissi per ciascuna figura sono le seguenti:

A) Addetti alla coltivazione dei lavori vari aziendali

1) *Massaro di campo* Esegue le direttive del datore di lavoro, sovraintende a tutti i lavori dell'azienda e risponde di fronte al datore di lavoro dell'andamento dell'azienda e delle colture. Accudisce anche a tutti i lavori di campo.

2) *Trainante* E' l'operaio che conduce e risponde del traino lui affidato, degli equini adibiti allo stesso traino ed esegue i lavori di aratura e di trasporto: provvede al governo degli animali medesimi.

3) *Forese o gualano* E' l'operaio comune adibito a tutti i lavori dell'azienda. Il forese può essere adibito anche al governo del bestiame.

4) *Mulattiere* E' l'operaio che ha la responsabilità del carico di uno o più equini ed esegue i lavori aziendali e di trasporto con gli animali a lui affidati.

5) *Stalliere* E' l'operaio responsabile degli equini che dimorano nella stalla e della pulizia della stessa. Conduce anche il biroccio o trainello per servizi interni dell'azienda.

6) *Carovaniere o bovaro* E' addetto al governo ed al pascolo dei bovini che conduce al campo.

7) *Vignarolo* E' l'operaio specializzato nelle colture della vite e degli alberi da frutto e può occuparsi anche della vinificazione dell'uva aziendale.

8) *Ortolano* E' l'operaio specializzato nelle colture da orto.

9) *Parchiere* E' l'operaio specializzato nelle colture arboree che lavora nei terreni arborati e risponde delle colture arboree verso il datore di lavoro.

B) Addetti all'allevamento ed alla cura degli animali:

1) *Massaro di pecore* Esegue le direttive del datore di lavoro, sovraintendendo all'allevamento degli ovini e dei caprini, cura il formaggio e risponde della merce e degli animali di fronte al datore di lavoro. Può essere addetto anche alla mungitura, e nelle piccole aziende, appena finite le operazioni innanzi dette, può essere adibito anche al pascolo della mandria.

2) *Casiere* Sostituisce il massaro in caso di sua assenza, procede alla manipolazione del latte, e conduce la mandria insieme con il pastore, appena finite le operazioni necessarie. Nelle piccole aziende fa anche da massaro di pecore.

3) *Pastore o capraio* Conduce gli animali al pascolo con o senza l'aiuto di un garzone a seconda il numero degli animali, provvede alla custodia del suo armento secondo le consuetudini locali e stagionali risponde del numero e provvede alla cura ed alla mungitura della mandria a lui affidata.

4) *Avvicendatore* E' colui che sostituisce il pastore durante il suo riposo festivo od in sua assenza ed è adibito a tutti gli altri servizi accessori necessari alla mandria.

C) Addetti ai bovini

1) *Massaro di vacche* Nelle grandi aziende sovraintende all'allevamento dei bovini e degli equini e risponde di fronte al datore di lavoro dell'allevamento e del frutto oltre alle mansioni innanzi indicate provvede alla mungitura ed alla lavorazione del latte.

2) *Vaccaro* Guida la mandria al pascolo, cura la mandria a lui affidata e provvede alla mungitura.

D) Addetti agli equini:

1) *Massaro giumentaro* Nelle grandi aziende sovraintende all'allevamento degli equini ed al personale addettovi, conduce la mandria al pascolo e risponde di fronte al datore di lavoro dell'allevamento.

2) *Giumentaro* Provvede alla custodia della mandria equina, la conduce al pascolo e provvede al suo governo.

3) *Bufalaro* Guida la mandria bufalina al pascolo ed al lavoro e provvede al suo governo.

E) Addetti ai suini:

1) *Massaro di porci* Sovraintende all'allevamento, alla custodia ed al governo dei suini. Sovraintende al personale addetto e risponde di fronte al datore di lavoro dell'allevamento.

2) *Porcaro* Provvede alla custodia ed all'allevamento del branco dei suini, lo conduce al pascolo, provvede al suo governo e ne risponde di fronte al massaro.

3) *Imporchiarulo (addetto agli allevamenti)* E' il parcaro specializzato nell'allevamento ed in tutte le cure attinenti.

F) Categorie varie.

1) *Guardiano* E' l'operaio di fiducia del datore di lavoro e vigila su tutto quanto esiste nell'azienda.

2) *Meccanico* Provvede alla manutenzione ed alla conduzione delle trebbie e delle macchine agricole esistenti nell'azienda

3) *Motorista* Conduce i motori esistenti nella azienda e ne cura la conservazione.

4) *Falegname o carpentiere* Esegue i lavori in legno necessari all'azienda e specialmente ai carri ed agli utensili in legno necessari all'azienda.

5) *Trattorista* E' un salariato comune dell'azienda adibito in determinati periodi alla conduzione di trattori e nei periodi rimanenti esplica lavori comuni aziendali.

6) *Fabbro o maniscalco* Provvede alla ferratura degli equini, alla manutenzione ed alla riparazione degli aratri, alla affilatura e tempra dei vomeri, ed attende a tutti i lavori di manutenzione degli utensili.

7) *Magazziniere* Vigila su tutti i prodotti depositati nei magazzini e ne è responsabile

8) *Muratore* Provvede alla manutenzione dei fabbricati dell'azienda ed a quei lavori di necessità aziendale.

Art. 7.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse, purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione e un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggiosa, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Il lavoratore acquisirà la nuova qualifica quando ad essa attività venga adibito stabilmente per un periodo di due mesi.

Nel caso che il lavoratore è chiamato ad esplicare mansioni superiori in sostituzione continua di altre unità lavorative, impedite da infortunio, malattia, chiamata alle armi, ecc., il periodo, trascorso il quale, gli verrà riconosciuta la qualifica superiore, sarà di quattro mesi ed un giorno.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi e gli utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare il buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova è normalmente di 15 giorni.

Trascorso tale periodo l'operaio s'intenderà confermato a meno che una delle parti non richieda una ulteriore proroga di altri quindici giorni. Resta inteso che ognuna delle due parti può recedere dal contratto durante il periodo di prova.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

La durata del lavoro normale per i salariati fissi addetti ai lavori dei campi non potrà superare le otto ore giornaliere, salvo nei periodi di più intenso lavoro e per non più di tre mesi nell'anno. La loro distribuzione nei vari mesi dell'anno viene stabilita nel modo seguente:

Dicembre, Gennaio e Febbraio, ore 7;

Marzo, Aprile, Maggio, Settembre, Ottobre e Novembre, ore 8;

Giugno, Luglio e Agosto, ore 9.

Per i salariati fissi addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo nelle relative prestazioni, l'orario normale di lavoro non potrà superare la media annuale di otto ore di effettivo lavoro, che viene determinato, in via indiretta, dal numero dei capi di bestiame.

Il carico di bestiame da affidare ad ogni salariato fisso uomo adulto non deve superare il numero di cui appresso:

N. 150 Ovini e caprini (capi non sgravati);
N. 25 Bovini in allevamento brado;
N. 25 Equini in allevamento brado;
N. 50 Suini in allevamento brado;
N. 13 Vacche in allevamento stallino.

Gli agnelli o capretti devono essere affidati ad altre persone e costituire un gregge a parte.

Quando il salariato fisso avrà una dotazione di bestiame inferiore a quella completa praticata nei precedenti comma, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati fissi addetti ai lavori di campo. Quando invece il salariato fisso avrà una dotazione di bestiame maggiore a quella innanzi stabilita avrà diritto ad un compenso per ogni capo di bestiame affidatogli in più di lire 100 per ogni capo ovino o caprino, di lire 600 per ogni capo bovino ed equino, di lire 300 per ogni capo suino e di lire 1.200 per ogni capo stallino (vacca).

Per l'orario di lavoro per i magazzinieri ed i guardiani, valgono le disposizioni di legge sull'orario di lavoro discontinuo.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale previsto dalla norma n. 11.

b) lavoro notturno quello eseguito ad una ora dopo l'Ave Maria all'alba.

I limiti del lavoro notturno non possono superare le 7 ore.

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, di cui alla norma n. 14, nonchè la festa del Patrono.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere fino ad un massimo di 10 ore lavorative

continue. Tuttavia, qualora il datore di lavoro ed il prestatore d'opera ravvisano la necessità di prolungare tale orario, il lavoro straordinario di comune accordo potrà essere protratto ulteriormente.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, viveri in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16 %
Lavoro festivo	25 %
Lavoro notturno	30 %
Lavoro notturno festivo	55 %
Lavoro straordinario festivo	41 %

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato in base al contratto collettivo, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

E' concesso al salariato fisso un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente in coincidenza con la domenica.

In caso di evidente necessità dell'azienda, può derogarsi al comma di cui sopra ed il riposo sarà concesso entro la settimana succesiva.

Il salariato che si reca in paese per il riposo settimanale con mezzi del datore di lavoro deve provvedere al governo ed all'abbeverata del bestiame.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno,

2) il giorno dell'Epifania;

3) il giorno della festa di S. Giuseppe:

4) il 25 aprile (anniversario della liberazione);

5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno del Corpus Domini:

8) il primo Maggio (festa del lavoro);

9) il 2 giugno (anniversario della fondazione della Repubblica);

10) il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo);

11) il 15 agosto (giorno dell'Assunzione della B. V Maria).

12) il primo novembre (Ognissanti);

13) il 4 novembre (giorno dell'unità nazionale);

14) l'8 dicembre (giorno dell'Immacolata Concez.);

15) il 25 dicembre (giorno di Natale).

16) il 26 dicembre (S. Stefano):

17) Festa del Patrono.

Art. 15.

QUALIFICAZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ E SESSO

La classificazione dei lavoratori ai fini della retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

UOMINI

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %
dai 17 ai 18 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	80 %
dai 16 ai 17 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	75 %
dai 15 ai 16 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	60 %
dai 14 ai 15 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	50 %

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	70 %
dai 16 ai 17 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	62 %
dai 15 ai 16 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	55 %
dai 14 ai 15 anni compiuti (della retribuzione della unità piena uomo)	50 %

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto della paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 17.

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto e di quanto altro gli è stato dato in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno, in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornità gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 18.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni otto ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 19.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art 20.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art 21.

PERMESSO STRAORDINARIO

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 durante i quali è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art 22.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione dei rapporti di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 23.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a secondo la gravità della mancanza nei modi seguenti:

1) con il richiamo orale nei casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, sospenda o anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine o agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2) con il richiamo scritto nel caso di recidiva nei casi di infrazione di cui sopra;

3) con la sospensione di una settimana nel caso di recidiva della stessa causa che ha determinato il richiamo scritto:

4) con il licenziamento in tronco nel caso di infrazioni più gravi e cioè:

a) mancanze gravi verso il datore di lavoro o il suo rappresentante che non consentino la continuità del rapporto di lavoro:

b) danneggiamento colposo agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili e al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi:

d) condanne penali per reati infamanti;

e) recidiva nei casi che hanno dato luogo al provvedimento di sospensione.

I datori di lavoro sono tenuti alla migliare osservanza delle norme del presente patto.

Art 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione da prendersi a base per la determinazione della indennità stessa è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data di cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria 1929, data di stipulazione del primo contratto collettivo di lavoro per la provincia di Matera.

In caso di morte del salariato, l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 del Codice civile, ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso della casa o « di altra corrispondente » come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto), per tutto il periodo dell'annata agraria in corso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno, in compartecipazione od a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di essa sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 25.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva risolve il rapporto di lavoro ed al salariato deve essere corrisposta la indennità di anzianità con esclusione del preavviso nella misura prevista dalla norma n. 24.

Nel caso di chiamata alle armi nel corso dell'annata al salariato sarà computata l'indennità di anzianità fino all'ultimazione dell'annata in corso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il salariato ha diritto alla conservazione del posto in base alle vigenti norme di legge.

Art. 26.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore di opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento. La denunzia della controversia, redatta su apposito modulo presentata all'Organizzazione interessata, deve essere esaminata e decisa dalle Organizzazioni Sindacali Comunali entro dieci giorni. In caso di mancato accordo la denunzia stessa sarà inoltrata alle Organizzazioni Provinciali le quali esperiranno un ulteriore tentativo di bonario componimento entro 15 giorni.

Art. 27

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del contratto collettivo provinciale di lavoro debbono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 28.

DIARIA

Ai salariati comandati fuori azienda e costretti a consumare il pasto ed a pernottare fuori dell'azienda stessa, compete una diaria nella misura di L. 650.

Tale diaria non compete a quei salariati che pernottano e consumano i pasti nella propria abitazione ed a quei salariati che pernottano e consumano il pasto in altra azienda condotta dallo stesso datore di lavoro nel caso che l'alloggio ed i pasti siano forniti dal datore di lavoro.

Art. 29.

RETRIBUZIONE

UOMINI	Paga base	Indennità di contingenza	TOTALE	GENERI IN NATURA		
				olio litri	sale Kg.	grano Kg.
Categoria Extra-gruppo: Massari (di campo, di pecore, di vacche, di porci, di giumente):						
dai 18 ai 65 anni di età compiuti	6.500	5.000	11.500	1	1	100
1° GRUPPO: Motoristi, trattoristi, vignarolo, parchiere, ortolano, trainante, meccanico, falegname o carpentiere, fabbro o maniscalco, magazziniere, muratore:						
dai 18 ai 65 anni di età compiuti	4.500	5.000	9.500	1	1	100
» 17 » 18 » » »	3.600	4.000	7.600	0,80	0,80	80
» 16 » 17 » » »	3.375	3.750	7.125	0,75	0,75	75
» 15 » 16 » » »	2.700	3.000	5.700	0,60	0,60	60
» 14 » 15 » » »	2.250	2.500	4.750	0,50	0,50	50
2° GRUPPO: Gualano, carovaniere, bovaro mulattiere, forese (se adibito anche al governo del bestiame) guardiano:						
dai 18 ai 65 anni di età compiuti	3.500	5.000	8.500	1	1	100
» 17 » 18 » » »	2.800	4.000	6.800	0,80	0,80	80
» 16 » 17 » » »	2.625	3.750	6.375	0,75	0,75	75
» 15 » 16 » » »	2.100	3.000	5.100	0,60	0,60	60
» 14 » 15 » » »	1.750	2.500	4.250	0,50	0,50	50
3° GRUPPO: Forese (se non adibito al governo del bestiame) stalliere, casiere, pastore, capraio, giumentaro, bufalaro, vaccaro, avvicendatore, porcaro, imporchiarulo:						
dai 18 ai 65 anni di età compiuti	2.500	5.000	7.500	1	1	100
» 17 » 18 » » »	2.000	4.000	6.000	0,80	0,80	80
» 16 » 17 » » »	1.875	3.750	5.625	0,75	0,75	75
» 15 » 16 » » »	1.500	3.000	4.500	0,65	0,60	60
» 14 » 15 » » »	1.250	2.500	3.750	0,50	0,50	50

All'atto dell'assunzione del salariato, è data facoltà alle parti di modificare le modalità del pagamento dei salari sull'apposito libretto sindacale allegato al presente patto, tenendo conto, nel caso lo crederanno opportuno, delle condizioni colturali e delle situazioni consuetudinarie esistenti, purchè il valore complessivo delle diverse voci salariali pattuite non risulti inferiore ai minimi contrattuali mensili, e cioè lire 20.000 per i massari in genere, lire 18.000 per le qualifiche del 1° gruppo, lire 17.000 per le qualifiche del 2° gruppo, lire 16.000 per [illegible] e del 3° gruppo, intese per gli uomini dai 18 ai [illegible] anni di età compiuti.

Le prestazioni in natura saranno valutate in base al prezzo corrente del mercato.

Per le retribuzioni delle donne salariate vanno applicate le percentuali stabilite nella norma n. 15 del presente contratto.

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il salario mensile non oltre il quinto giorno del mese successivo, in una misura non inferiore all'80 per cento del salario globale (paga base, indennità di contingenza, generi in natura), oppure il 60 per cento soltanto sulla parte in natura, non effettuando, in tal caso, alcuna trattenuta mensile sul salario in contanti.

Per provato carico familiare del salariato, il datore di lavoro non opererà alcuna trattenuta sulla parte salariale relativa ai generi in natura, e nel caso il salariato richieda un maggior quantitativo di grano, occorrente sempre per fabbisogno alimentare familiare, questo gli sarà concesso a prezzo di conferimento allo ammasso.

Art. 30.

DURATA E DECORRENZA DEL PATTO

Il presente patto provinciale di lavoro da valere per la categoria dei salariati fissi della provincia di Matera, ha la durata iniziale di due anni a decorrere dall'inizio dell'annata agraria 1952-53; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 31.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore esistenti per i lavoratori.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 28 GIUGNO 1959, PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI MATERA

L'anno 1959 il giorno 28 del mese di giugno nella sede della Unione Provinciale Agricoltori di Matera, si sono riuniti i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali interessate per stabilire in relazione all'accordo raggiunto tra le stesse organizzazioni sindacali in data 23 giugno 1959, in Prefettura innanzi al signor Prefetto della Provincia di Matera, i salari mensili per i salariati fissi della Provincia di Matera a decorrere dall'inizio della nuova annata agraria 1959-60.

Sono presenti:

la UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dal dott. *Michele Milo* Direttore della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

la FEDERAZIONE MATERANA COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal Direttore della stessa dott. *Lobianco Arcangelo;*

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Galeone Donato;*

la CAMERA PROVINCIALE DEL LAVORO C.G.I.L. rappresentata dal sig. *Favale Vittorio;*

la CAMERA SINDACALE LAVORATORI U.I.L. rappresentata dal sig. *Giovanni Martiradonna.*

Dopo ampia e cordiale discussione gli interessati concordemente hanno stabilito le seguenti tariffe:

1) *Categoria extra gruppo*: massaro di campi massaro di pecore massaro di vacche massaro di porci massaro di giumente.

	Salario base	Indenn. conting.	Tot. sal. mens.
Uomini validi			
dai 18 ai 65 anni	16.450	9.943,38	26.393,38

2) 1° *Gruppo*: motorista trattorista vignarolo parchiere ortolano trainante meccanica falegname o carpentiere fabbro o maniscalco magazziniere muratore.

	Salario base	Indenn. conting.	Tot. sal. mens.
Uomini validi			
dai 18 ai 65 anni	14.450	9.562,74	24.012,74
dai 17 ai 18 anni	11.560	7.650,12	19.210,12
dai 16 ai 17 anni	10.837	7.172,01	18.009,01
dai 15 ai 16 anni	8.670	5.737,69	14.407,69
dai 14 ai 15 anni	7.225	4.781,37	12.006,37

3) 2° *Gruppo*: gualano carovaniere bovaro mulattiere guardiano forese se adibito anche al governo del bestiame.

	Salario base	Indenn. conting.	Tot. sal. mens
Uomini validi			
dai 18 ai 65 anni	13.450	9.377,62	22.827,62
dai 17 ai 18 anni	10.760	7.502,03	18.262,03
dai 16 ai 17 anni	10.087	7.033,18	17.120,18
dai 15 ai 16 anni	8.070	5.626,52	13.696,52
dai 14 ai 15 anni	6.725	4.688,81	11.413,81

4) 3° *Gruppo*: forese (se non adibito al governo del bestiame) stalliere pastore casiere capraio giumentaro bufalaro vaccaro avvicendatore porcaro - imporchiaruolo.

	Salario base	Indenn. conting.	Tot. sal. mens.
Uomini validi			
dai 18 ai 65 anni	12.450	9.249,96	21.699,96
dai 17 ai 18 anni	9.960	7.399,89	17.359,89
dai 16 ai 17 anni	9.337	6.937,43	16.274,43
dai 15 ai 16 anni	7.470	5.549,92	13.019,92
dai 14 ai 15 anni	6.225	4.624,98	10.849,98

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 LUGLIO 1959, PER I LAVORATORI AVVENTIZI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI MATERA

In Matera, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., l'anno millenovecentocinquantanove il giorno 6 del mese di luglio, con l'assistenza del dott. *Giangasparo Gaetano*, Vice Direttore dell'Ufficio stesso:

tra

la UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI rappresentata dal suo Presidente dott *Alberto Rigirone* e dai signori comm. *Francesco Leone*, Presidente della Sezione Provinciale Affittuari Conduttori, dal per. agr. *Salfi Antonio*, Presidente della Sezione Provinciale proprietari conduttori, dal sig. *Venezia Antonio*, Presidente Sezione Provinciale Coltivatori Diretti, tutti assistiti dal dott. *Milo Michele*. Direttore della Unione Provinciale Agricoltori;

la FEDERAZIONE MATERANA COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente on. *Tantalo* avv. *Michele*. assistito dal dott. *Arcangelo Lobianco*, Direttore della Federazione Materana Coltivatori Diretti

e

la CAMERA PROVINCIALE DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Strazzella Michele*, Segretario responsabile della stessa:

la FEDERBRACCIANTI rappresentata dal suo Segretario sig. *Calviello Franco*, assistito dai sigg. *Giannace Domenico* e *Vitelli Cosimo*:

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario sig. *Gentili Giorgio*;

la F.I.S.B.A., rappresentata dal suo Segretario signor *Antonio Agostino*, assistito dal sig. *Galeone Donato*; la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L., rappresentata dal suo Segretario sig. *Lapolla Francesco Saverio*; la U.I.L. TERRA PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario sig. *Barbaro Donato*;

viene stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro da valere per la provincia di Matera per i braccianti agricoli.

Art. 1

Il presente contratto collettivo di lavoro regola il rapporto di lavoro tra le aziende agricole ed i lavoratori dipendenti aventi la qualifica di braccianti, come specificato nel successivo art 2.

Esso si applica in tutta la provincia di Matera ed ha durata iniziale di due anni a decorrere dal 23 giugno 1959. Il presente contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno. La parte che avrà dato disdetta del contratto dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza del contratto. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Art 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AGRICOLI

I braccianti agricoli, in base alla durata con cui vengono assunti, si distinguono in.

a) braccianti avventizi:
b) braccianti mesaruoli:
c) braccianti fissi o obbligati.

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori assunti a giornata senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Per braccianti mesaruoli si intendono quei lavoratori assunti per un periodo fisso di lavoro di almeno un mese e retribuiti o quindicinalmente o mensilmente.

Per braccianti fissi o obbligati si intendono quei lavoratori agricoli assunti per un periodo minimo di almeno sei mesi di lavoro continuo oppure di otto mesi di lavoro discontinuo, purchè complessivamente sia assicurato un minimo di 151 giornate retribuite.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il 14° anno di età.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO E RIPOSO GIORNALIERO

La durata del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere. La loro distribuzione nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

dicembre e gennaio, ore 6:
novembre e febbraio, ore 7.
nei rimanenti mesi, ore 8.

Al lavoratore deve essere concesso un riposo giornaliero secondo le consuetudini locali. Nei mesi estivi e di più prolungato e faticoso lavoro, il riposo sarà di un'ora al mattino e di due ore al mezzogiorno.

Il presente articolo non si applica per i lavori di mietitura e trebbiatura.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro come stabilito nell'articolo precedente;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba sia al coperto che allo scoperto:

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, nonchè quello eseguito nel giorno della Festa del Patrono (chiarimento a verbale).

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non potranno perciò avere carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo capoverso del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazioni da applicare sulla retribuzione (complessiva della paga base e della contingenza) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16%
Lavoro festivo	25%
Lavoro notturno	30%
Lavoro notturno festivo (viene considerato lavoro notturno festivo quello eseguito dalle ore 20 della vigilia del giorno festivo fino alle ore 4 del giorno festivo)	35%
Lavoro straordinario festivo	41%

Non si farà luogo a maggiorazioni per il lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 7.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti: il 1° dell'Anno, il giorno dell'Epifania, il giorno della festa di S. Giuseppe, il 25 Aprile, il giorno di Lunedì dopo Pasqua, il giorno dell'Ascensione, il giorno del Corpus Domini, il 1° Maggio, il 2 Giugno, il 29 Giugno (S. Pietro e Paolo), il 15 Agosto, il 1° Novembre, il 4 Novembre, l'8 Dicembre, il 25 Dicembre, il 26 Dicembre, la festa del Patrono del luogo.

Art. 8.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione degli uomini, donne e ragazzi, viene stabilita nel modo seguente

UOMINI VALIDI

dai 18 ai 65 anni compiuti	100%	
dai 17 ai 18 anni compiuti	80%	della paga globale di fatto
dai 16 ai 17 anni compiuti	75%	
dai 15 ai 16 anni compiuti	66%	
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%	

DONNE VALIDE:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70%	
dai 16 ai 17 anni compiuti	62%	della paga globale di fatto
dai 15 ai 16 anni compiuti	55%	
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%	

La retribuzione oraria globale viene stabilita assommando la paga base più l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete una indennità in luogo delle festività nazionali ed infrasettimanali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali: gratifica natalizia, ferie, etc., di cui può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo. Tale indennità, che sarà corrisposta mediante la maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere disgiunta dalla retribuzione non operando sulle indennità stesse le percentuali di aumento del lavoro straordinario, festivo, notturno e ad altro titolo.

Art. 9.

ZONE MALARICHE - INDENNITÀ MALARICA

Nelle zone malariche le aziende sono tenute a somministrare il chinino gratuitamente ai lavoratori che prestano la loro opera. In dette zone, spetta inoltre al lavoratore una indennità giornaliera di L. 28 oltre la paga globale, limitata al periodo malarico che viene stabilito di anno in anno dall'Ufficio Provinciale Sanitario.

Art. 10.

ASSICURAZIONI SOCIALI PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei relativi contributi secondo le vigenti norme.

Art. 11.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 13.

INDENNITÀ CAROPANE

Per la corresponsione della indennità di caropane, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 14.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o di chi per essa e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro affidato. I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o di chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina del rapporto di lavoro.

Qualsiasi infrazione alla disciplina del rapporto di lavoro da parte dei lavoratori, potrà essere, a seconda la gravità della mancanza, punita nel modo seguente:

a) con la multa fino ad un massimo di 2 ore di lavoro nei seguenti casi:

1) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

2) che per negligenza apporti lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine agli attrezzi;

3) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

b) con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva e di maggiore gravità delle mancanze di cui ai punti 1. 2 e 3 del paragrafo precedente:

c) con il licenziamento in tronco senza preavviso per i braccianti mesaruoli e fissi nei seguenti casi:

1) danneggiamenti dolosi agli attrezzi o alle coltivazioni, agli stabili o al bestiame;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

3) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le disposizioni previste nel presente contratto.

L'importo delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento danni, sarà devoluto a beneficio del Consorzio Tecnico Provinciale per l'Istruzione Professionale a carattere agricolo.

Art. 15.

INIZIO E TERMINE DEL LAVORO

Il lavoro ha inizio e termine nel campo; qualora però il luogo di lavoro disti dal Centro abitato oltre 4 Km., per la via più breve e praticabile ed il trasporto non avvenga con mezzi forniti dal datore di lavoro, per ogni chilometro in più dei quattro, sarà corrisposta una retribuzione corrispondente ad un quarto d'ora di lavoro effettivo sia per l'andata che per il ritorno.

Il datore di lavoro che possiede nell'azienda locali igienici ed adatti a dormitori, a norma di legge, potrà esigere il pernottamento del lavoratore per la durata dei lavori da eseguire. In tal caso, se il lavoro dovesse svolgersi in appezzamenti distanti dai locali adibiti a dormitori oltre i due chilometri e mezzo, ai lavoratori spetterà la indennità di cui sopra, semprechè il trasporto non avvenga con mezzi forniti dal datore di lavoro.

Ai lavoratori che non intendano pernottare quando vi siano dormitori igienici a norma di legge, non competerà la indennità chilometrica.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori che pernottano nell'azienda, il mezzo di trasporto sia per l'andata che per il ritorno all'inizio ed alla fine del periodo di lavoro; contrariamente, dovrà corrispondere l'indennità chilometrica come stabilito nel primo capoverso del presente articolo.

Il mezzo di trasporto sarà fornito anche in coincidenza del riposo settimanale e delle festività infrasettimanali sia per l'andata che per il ritorno, qualora il lavoratore intenda raggiungere la sua residenza in paese.

Art. 16.

INDENNITÀ DI PERNOTTAMENTO

Ai braccianti che pernottano in campagna, spetterà la somministrazione gratuita di una minestra calda. In caso di mancata somministrazione della minestra calda, per impedimento del datore di lavoro o di chi per esso, verrà corrisposta al lavoratore la somma di L. 100. Si chiarisce che il lavoratore non ha la facoltà di scelta.

Art. 17

ASSUNZIONE BRACCIANTI FORESTIERI E SPESE DI VIAGGIO

Per l'assunzione di mano d'opera forestiera, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Le spese di viaggio per la mano d'opera forestiera, richiesta dal datore di lavoro, dal luogo di partenza al posto di lavoro, sono a carico del datore di lavoro, il quale è tenuto a corrispondere il 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di viaggio.

Per il ritorno, al lavoratore spetterà il solo rimborso delle spese di viaggio.

Ai braccianti forestieri, richiesti dal datore di lavoro, addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura, sarà rimborsato il solo importo delle spese di viaggio dal luogo di partenza al posto di lavoro, mentre non comporterà loro il rimborso delle spese di viaggio per il ritorno dal posto di lavoro al luogo di provenienza del lavoratore.

Art. 18.

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione di lavoro di breve durata, dovuto a causa di forza maggiore, nel conteggio delle paghe non si terrà conto della interruzione stessa se questa nel suo complesso non abbia superato un'ora. Oltre a tale limite, il lavoratore non ha diritto ad alcun compenso semprechè non venga trattenuto a disposizione del datore di lavoro.

In caso di sospensione completa di lavoro durante la giornata, dovuta a causa di forza maggiore, il lavoratore avrà diritto alla corresponsione della paga in ragione del numero delle ore di lavoro effettivo prestato ed in ogni caso al lavoratore sarà corrisposta la paga non inferiore alle due ore.

Art. 19.

TARIFFE PER MESARUOLI E BRACCIANTI FISSI O OBBLIGATI

La paga mensile del mesaruolo, si determina moltiplicando per trenta la paga globale giornaliera prevista per i lavori ordinari, ridotta del 10%.

Per i mesaruoli addetti alla potatura, si applicherà lo stesso criterio di cui sopra tenendo a base la paga prevista per i lavori di potatura, ridotta del 10%

I braccianti mesaruoli hanno diritto di fruire di una giornata di riposo ogni due domeniche.

Se il bracciante mesaruolo dovesse essere licenziato prima del compimento del mese di lavoro o della fine del ciclo stagionale, sarà pagato in base alla tariffa stabilita per i braccianti avventizi per le giornate di lavoro effettuate o per quelle per le quali è stato trattenuto alle dipendenze del datore di lavoro.

Nel caso invece che il bracciante mesaruolo abbandoni il lavoro prima del compimento del mese o della fine del ciclo stagionale, sarà retribuito in base alla tariffa dei braccianti mesaruoli per il periodo di lavoro prestato o per quello per il quale è stato trattenuto.

Per i braccianti fissi, la paga è uguale a quella corrispondente per l'operaio giornaliero secondo la natura del lavoro che viene effettuata, ridotta del 13%.

Resta fermo che al bracciante fisso dovranno essere garantite n. 151 giornate di retribuzione in otto mesi.

La suddetta detrazione del 13% non verrà operata durante il periodo di mietitura e trebbiatura per quei braccianti fissi adibiti a tali lavori.

Le giornate di lavoro effettuate oltre le 151 nel periodo di 8 mesi di assunzione saranno pagate con le stesse modalità di cui sopra.

Art. 20.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le condizioni di migliore favore acquisite di fatto e di diritto dal lavoratore dovranno essere mantenute.

Art. 21

CONTROVERSIE DI LAVORO

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, l'oggetto di tale contestazione dovrà essere demandato alle rispettive organizzazioni sindacali locali le quali, attraverso una commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni sindacali interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento. Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta di intervento.

Decorso tale termine o qualora in sede locale non si giunga a dirimere la contestazione, le parti costituenti il rapporto di lavoro potranno presentare denunzia di controversia di lavoro all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., il quale esperirà il tentativo di bonario componimento della controversia, invitando le parti interessate.

Art. 22.

DEPOSITO DEL CONTRATTO

Il presente contratto sarà depositato in originale presso le Organizzazioni sindacali che lo hanno stipulato, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. e presso la Prefettura.

Chiarimenti a verbale

1) non sarà consentito l'assunzione del bracciante mesaruolo qualora la sua assunzione sia limitata al solo periodo di semina e di raccolto di prodotti in genere;

2) per il Comune di Matera, la Festa Patronale è quella della SS. Madonna della Bruna, che cade il 2 luglio;

3) le tariffe per i diversi lavori formano parte del presente contratto. Le tariffe per i lavori di mietitura e trebbiatura potranno essere stabilite di anno in anno dalle Organizzazioni stipulanti.

Tariffe braccianti agricoli per la provincia di Matera con decorrenza dal 23 giugno 1959

Lavori ordinari: aratura, semina, zappatura, sarchiatura, raccolta sarmenti e frascame, scerbatura e zappettatura

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	58,33	52,57	12,19	123,09
» »	17-18	»	46,66	41,98	9,75	98,39
» »	16-17	»	43,74	39,36	9,14	92,24
» »	15-16	»	38,49	34,61	8,04	81,14
» »	14-15		29,16	26,23	6,09	61,48
Donne valide	17-55	anni	40,83	36,73	8,53	86,09
» »	16-17	»	36,16	32,53	7,55	76,24
» »	15-16	»	32,08	28,84	6,70	67,62
» »	14-15		29,16	26,23	6,09	61,48

Raccolta mandorle e vendemmia

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	58,33	52,57	12,19	123,09
» »	17-18	»	46,66	41,98	9,75	98,39
» »	16-17	»	43,74	39,36	9,14	92,24
» »	15-16	»	38,49	34,61	8,04	81,14
» »	14-15	»	29,16	26,23	6,09	61,48
Donne valide	17-55	anni	40,83	36,73	8,53	86,09
» »	16-17	»	36,16	32,53	7,55	76,24
» »	15-16	»	32,08	28,84	6,70	67,62
» »	14-15		29,16	26,23	6,09	61,48

Trasporto uva

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	65,32	54,16	13,14	132,62
» »	17-18	»	52,25	43,27	10,51	106,03
» »	16-17	»	48,99	40,56	9,85	99,40
» »	15-16	»	43,11	35,66	8,67	87,44
» »	14-15	»	32,66	27,05	6,57	66,28
Donne valide	17-55	anni	45,72	37,84	9,19	92,75
» »	16-17	»	40,49	33,50	8,14	82,13
» »	15-16	»	35,92	29,71	7,22	72,85
» »	14-15		32,66	27,05	6,57	66,28

Pigiatura uva

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	84,33	58,91	15,75	158,99
» »	17-18	»	67,46	47,05	12,60	127,11

Raccolta olive

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	62,22	53,36	12,71	128,29
» »	17-18	»	49,77	42,62	10,16	102,55
» »	16-17	»	46,66	39,97	9,53	96,16
» »	15-16	»	41,06	35,13	8,38	84,57
» »	14-15	»	31,11	26,64	6,35	64,10
Donne valide	17-55	anni	43,55	37,28	8,89	89,72
» »	16-17	»	38,56	33,02	7,88	79,46
» »	15-16	»	34,21	29,29	6,99	70,49
» »	14-15	»	31,11	26,64	6,35	64,10

Fienagione ed estirpazione leguminose: falciatura fieno a mano ed estirpazione leguminose

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	62,22	53,36	12,71	128,29
» »	17-18	»	49,77	42,62	10,16	102,55
» »	16-17	»	46,66	39,97	9,53	96,16
»	15-16	»	41,06	35,13	8,38	84,57
»	14-15	»	31,11	26,64	6,35	64,10
Donne valide	17-55	anni	43,55	37,28	8,89	89,72
» »	16-17	»	38,56	33,02	7,88	79,46
	15-16	»	34,21	29,29	6,99	70,49
	14-15	»	31,11	26,64	6,35	64,10

Falciatura a macchina

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	58,33	52,57	12,19	123,09
	17-18	»	46,66	41,98	9,75	98,39

Rastrellamento a mano

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	62,22	53,36	12,71	128,29
	17-18	»	49,77	42,62	10,16	102,55
	16-17	»	46,66	39,97	9,53	96,16
	15-16	»	41,06	35,13	8,38	84,57
» »	14-15	»	31,11	26,64	6,35	64,10
Donne valide	17-55	anni	43,55	37,28	8,89	89,72
»	16-17	»	38,56	33,02	7,88	79,46
	15-16	»	34,21	29,29	6,99	70,49
»	14-15	»	31,11	26,64	6,35	64,10

Rastrellamento a macchina

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	58,33	52,57	12,19	123,09
»	17-18	»	46,66	41,98	9,75	98,39

Accovonatura

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	58,33	52,57	12,19	123,09
»	17-18	»	46,66	41,98	9,75	98,39
» »	16-17	»	43,74	39,36	9,14	92,24
»	15-16	»	38,49	34,61	8,04	81,14
» »	14-15	»	29,16	26,23	6,09	61,48
Donne valide	17-55	anni	40,83	36,73	8,53	86,09
	16-17	»	36,16	32,53	7,55	76,24
»	15-16	»	32,08	28,84	6,70	67,62
	14-15	»	29,16	26,23	6,09	61,48

Potatori-Trattoristi

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	65,32	54,16	13,14	132,62
» »	17-18	»	52,25	43,27	10,51	106,03

Innestatori Motoristi meccanici Vivaisti Giardinieri

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	74,62	56,68	14,44	145,74
»	17-18	»	59,69	45,28	11,55	116,52

Lavori di scasso

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	74,62	56,68	14,44	145,74
» »	17-18	»	59,69	45,28	11,55	116,52

Irrigazioni e lavori in zone acquitrinose irrorazione e trattamento anticrittogamici insetticidi

			Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Uomini validi	18-65	anni	65,32	54,16	13,14	132,62
»	17-18	»	52,25	43,27	10,51	106,03
	16-17	»	48,99	40,56	9,85	99,40
	15-16	»	43,11	35,66	8,67	87,44
» »	14-15	»	32,66	27,05	6,57	66,28
Donne valide	17-55	anni	45,73	37,84	9,19	92,75
»	16-17	»	40,49	32,50	8,14	82,13
	15-16	»	35,92	29,71	7,22	72,85
	14-15	»	32,66	27,05	6,57	66,28

Coltivazione tabacco formazione semenzai, trasporto acqua, svellimento piantine e trapianto piantine dei semenzai, sarchiatura, raccolta e formazione filze

		Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
		—	—	—	—
Uomini validi	18-65 anni	65,32	54,16	13,14	132,62
» »	17-18 »	52,25	43,27	10,51	106,03
» »	16-17 »	48,99	40,56	9,85	99,40
» »	15-16 »	43,11	35,66	8,67	87,44
» »	14-15 »	32,66	27,05	6,57	66,28
Donne valide	17-55 anni	45,72	37,84	9,19	92,75
» »	16-17 »	40,49	33,50	8,14	82,13
» »	15-16 »	35,92	29,71	7,22	72,85
» »	14-15 »	32,66	27,05	6,57	66,28

Coltivazione tabacchi (addetti ai telai)

Uomini validi	18-65 anni	62,22	53,36	12,71	128,29
» »	17-18 »	49,77	42,62	10,16	102,55
» »	16-17 »	46,66	39,97	9,53	96,16
» »	15-16 »	41,06	35,13	8,38	84,57
» »	14-15 »	31,11	26,64	6,35	64,10
Donne valide	17-55 anni	43,55	37,28	8,89	89,72
» »	16-17 »	38,56	33,02	7,88	79,46
» »	15-16 »	34,21	29,29	6,99	70,49
» »	14-15 »	31,11	26,64	6,35	64,10

Coltivazione barbabietole da zucchero

Uomini validi	18-65 anni	65,32	54,16	13,14	132,62
» »	17-18 »	52,25	43,27	10,51	106,03
» »	16-17 »	48,99	40,56	9,85	99,40
» »	15-16 »	43,11	35,66	8,67	87,44
» »	14-15 »	32,66	27,05	6,57	66,28
Donne valide	17-55 anni	45,72	37,84	9,19	92,75
» »	16-17 »	40,49	33,50	8,14	82,13
» »	15-16 »	35,92	29,71	7,22	72,85
» »	14-15 »	32,66	27,05	6,57	66,28

Frangitura olive (frantoio agricolo):

Frantoio a trazione meccanica

Capo frantoiano	18-65 anni	57,52	52,43	12,09	122,04
Sottocapo frant.	18-65 »	54,43	51,36	11,63	117,42
Frantoiano	18-65 »	51,32	51.06	11,26	113,64
»	17-18 »	41,05	40,75	9,00	90,80
»	16-17 »	38,49	38,23	8,44	85,16

Frantoio a trazione animale

Capo frantoiano	18-65 anni	54,43	51,36	11.63	117,42
Sottocapo frant.	18-65 »	51,32	51,06	11,26	113,64
Frantoiano	18-65 »	48,23	50,85	10,89	109,97
»	17-18 »	38,58	40,60	8,71	87,89
»	16-17 »	36,16	38,07	8.16	82,39

Oltre il vitto, se è previsto in sovrappiù di mercede, secondo le consuetudini locali.

Qualora invece per le stesse consuetudini nessuna somministrazione di vitto viene corrisposta, le paghe orarie sono così determinate:

Frantoio a trazione meccanica

		Paga base	Ind. conting.	11 %	Paga oraria
Capo frantoiano	18-65 anni	63,78	53,75	12,92	130,45
Sottocapo frant.	18-65 »	60,68	53,03	12,50	126,21
Frantoiano	18-65 anni	57,52	52,43	12,09	122,04
»	17-18 »	46,01	41.85	9,67	97,53
»	16-17	43.14	39,27	9,06	91,47

Frantoio a trazione animale

Capo frantoio	18-65 anni	60.68	53,03	12,50	126.21
Sottocapo frant.	18-65	57,52	52,43	12,09	122,04
Frantoiano	18-65 »	54,43	51,36	11,63	117,42
»	17-18	43,54	41 —	9,30	93,84
»	16-17 »	40,81	38,46	8,72	87,99

LAVORI DI MIETITURA E TREBBIATURA

1) *Mietitori a mano Paglierini Abbicatori di paglia*

Uomini validi	18-65 anni	79,32	57,61	15,06	151,99
» »	17-18 »	63.45	46,03	12,04	121,52
»	16-17 »	59,49	43,17	11,29	113,95
» »	15-16 »	52,35	37,97	9,93	100,25
» »	14-15 »	39.66	28,78	7,53	75.97
Donne valide	17-55 anni	55,52	40,27	10,54	106,33
	16-17	49,17	35,65	9,33	94,15
» »	15-16 »	43.62	31,62	8,28	83,52
» »	14-15 »	39,66	28.78	7,53	75,97

2) *Conduttori mietitrici Imboccatori Fuochisti meccanici*

Uomini validi	18-65 anni	70,33	55,44	13,83	139,59
» »	17-18 »	56,25	44,30	11,06	111.61

3) *Raccoglitori covoni Ausiliari Mietitura e trebbiatura*

Uomini validi	18-65 anni	66,32	54,35	13,27	133,94
» »	17-18 »	53,05	43,42	10,61	107.08
» »	16-17 »	49,74	40,73	9,95	100,42
» »	15-16 »	43,77	35,83	8.75	88,35
» »	14-15 »	33,16	27.16	6,63	66,95
Donne valide	17-55 anni	46,42	37,98	9,28	93,68
» »	16-17 »	41.11	33,64	8,22	82,97
» »	15-16 »	36,47	29,82	7,29	73,58
» »	14-15 »	33,16	27,16	6,63	66,95

Le tariffe relative ai lavori di mietitura e trebbiatura sono praticate per le prime 8 ore di lavoro, considerate orario normale. Per le due ore successive, che sono impegnative per lavoratori qualora il datore di lavoro per necessità le richieda, sarà corrisposto a ciascun lavoratore bracciante, grammi 1000 di grano per ciascun giorno feriale e gr. 2000 per ciascun giorno festivo o l'equivalente in danaro al prezzo base di ammasso, a titolo di compenso di lavoro straordinario e festivo e per premio di maggior rendimento.

Qualora si dovessero effettuare ore straordinarie di lavoro oltre le dieci ore, per le successive dovrà essere apportata una maggiorazione del 30%.

Per quanto riguardano le prestazioni in natura, si rispetteranno gli usi e consuetudini locali.

Nei comuni ove non ésistono usi e consuetudini di prestazioni in natura, si stabilisce che ai lavoratori saranno corrisposte le seguenti somministrazioni per ogni giornata lavorativa: olio gr. 30 formaggio gr. 35 vino lt. 1 pasta gr. 200 legumi gr. 100 pane o farina o grano gr. 1000.

Le suddette prestazioni in natura rimangono uguali per tutte le categorie, ad eccezione del vino che si intende ridotto alla metà per le donne e per gli uomini di età inferiore ai 18 anni.

Per i salariati addetti ai lavori di mietitura e trebbiatura compete lo stesso trattamento alimentare corrisposto ai braccianti avventizi.

Visti il contratto e le tabelle che procedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 24 GIUGNO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

Oggi 24 giugno 1959 presso il gabinetto della Prefettura di Potenza, sotto la presidenza del Prefetto, S.E. *Edoardo Zappia*, assistito dal dott. *Ugo Campolonghi*, direttore dell'Ufficio Regionale del Lavoro M. O. di Potenza, si sono riuniti i signori:

avv. *Aldo Morlino*, Presidente dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

dott. *Giuseppe Lo Sardo*, Direttore della stessa;

cav. *Gioacchino Porra*, Direttore della FEDERAZIONE LUCANA DEI COLTIVATORI DIRETTI;

dott. *Leonardo Sarconi*, Funzionario della stessa;

geom. *Donato Cardone* Segretario della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI;

sig. *Gennaro Laus*, Segretario dell'UNIONE PROVINCIALE CONTADINI;

per i datori di lavoro

e

sigg. *Manicri Donato* e *Paolino Donato*, per la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Potenza;

sig. *Pasquale Ronzano*, della C.I.S.L.;

sig. *Domenico Galotta*, della U.I.L.;

per i lavoratori.

Onde esaminare la possibilità di giungere alla stipula del contratto provinciale di lavoro da valere in favore dei braccianti agricoli della provincia di Potenza per il prossimo biennio.

Avuta la parola il Dott Campolonghi riferisce circa l'esito dei precedenti incontri prima in sede sindacale quindi presso l'Ufficio del Lavoro dove si è giunti alla intesa sulla parte normativa del contratto, precisando le posizioni sulle quali le opposte parti si sono irrigidite in ordine alla fissazione delle tariffe. Risulta così che le associazioni si sono rispettivamente fermate l'una sulla richiesta minima di aumento sulla parte globale oraria di circa il 15% in favore dei lavoratori, l'altra a una concessione massima del 4% di aumento.

S. E. il Prefetto, dopo aver ascoltato gli argomenti esposti dai diversi rappresentanti di categoria, riassunta la discussione, propone la seguente soluzione transativa:

Stipula di un contratto da valere per le annate agrarie 1959-60 e 1960-61 — apporto alle tariffe vigenti di un aumento per la prima annata 1959-60 pari al 6% sulla paga oraria globale dal seguente esempio:

I Zona 3ª Categoria

Tariffa oraria attuale	L.	105,31
Aumento 6%	»	6,31
Nuova tariffa oraria per l'annata 1959-60	L.	111,62

Aumento per la seconda annata 1960-61 di una percentuale sulla paga oraria globale del 10%, come dal seguente esempio:

I Zona 3ª Categoria

Paga oraria attuale	L.	105,31
Aumento del 10%	»	10,53
Nuova tariffa per l'annata 1960-61	L.	115,84

Gli aumenti calcolati per ciascuna categoria, zona, sesso ed età, secondo gli esempi di cui sopra saranno poi trasferiti e distribuiti opportunamente per migliore rispondenza tecnica e pratica sulla paga base e sulla indennità speciale dell'11%.

Dopo breve discussione la proposta di S. E. il Prefetto viene accettata dalle parti.

Per la parte normativa già precedentemente concordata presso l'Ufficio regionale del lavoro viene allegato alla presente e sottoscritto il relativo schema.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 24 GIUGNO 1959, PER I BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

L'anno 1959, addì 24 giugno, in Potenza nella sede dell'Ufficio Regionale del Lavoro, alla presenza del Direttore dell'Ufficio stesso;

Tra i signori:

avv. *Aldo Morlino,* Presidente dell'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI;

sig. *Giuseppe Lo Sardo,* Direttore della stessa UNIONE AGRICOLTORI;

cav. *Gioacchino Porra,* Direttore della FEDERAZIONE LUCANA COLTIVATORI DIRETTI;

dott. *Leonardo Sarconi,* funzionario della stessa Federazione;

geom. *Donato Cardone,* Segretario della FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI;

sig. *Gennaro Laus,* Segretario dell'UNIONE PROVINCIALE CONTADINI;

in rappresentanza dei datori di lavoro

e

sigg. *Manieri Donato* e *Paolino Donato* della C.G.I.L. di Potenza;

sig. *Pasquale Ronzano* della C.I.S.L.;

sig. *Galotta Domenico* della U.I.L.

in rappresentanza dei lavoratori:

si addiviene alla stipula del seguente contratto, da valere in tutti i Comuni della provincia.

Art. 1.

OGGETTO DEL PATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro regola i rapporti fra le aziende agricole ed i braccianti della provincia di Potenza, della categoria degli avventizi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono i lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE AL LAVORO

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti in materia di collocamento della manodopera agricola.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per la ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei fanciulli si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ORARIO NORMALE DI LAVORO

L'orario normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e menzionati nell'articolo 7

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di lavoro di cui sopra, saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro e di accordo con i lavoratori, nei casi di evidente necessità e non potranno perciò avere carattere di sistematicità.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

per lavoro straordinario 16%
per lavoro festivo 25%
per lavoro notturno 30%

Il lavoro notturno eseguito nei giorni festivi sarà maggiorato del 55% e quello straordinario del 41%.

Non si farà luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cade in regolari turni periodici o riguarda speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali saranno stabilite speciali tariffe.

Ogni miglioramento in campo nazionale, sarà applicato automaticamente anche in provincia.

Art. 7

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione Nazionale;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno Festa di S. Pietro e Paolo.
11) il 15 agosto Festa dell'Assunta;
12) il 1° novembre Ognissanti;
13) il 4 novembre Giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre Festa dell'Immacolata;
15) il 25 dicembre Giorno di Natale;
16) il 26 dicembre Giorno di S. Stefano;
17) il giorno della festa del Patrono del luogo di lavoro.

Art. 8.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del bracciante avventizio sono: la paga base e la indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità in luogo delle festività nazionali e infrasettimanali, nonchè di quelli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sul totale della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

La misura della retribuzione è differenziata per zone e per categorie di lavoratori; essa è riportata nella tabella allegato « A », che entra a far parte integrante del presente contratto.

La ripartizione per zone e per categorie è determinata come da alligato « B ».

Per ogni altra prestazione salariale comunque spettante per virtù di legge, si fa riferimento alle norme legislative che la disciplinano.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E PER SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente, salvo condizioni di miglior favore:

UOMINI

dai 18 sino ai 65 anni compiuti: 100 %;

dai 17 ai 18 anni compiuti: 80 % della unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 75 % della unità piena uomo

dai 15 ai 16 anni compiuti: 60 % della unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti: 50 % della unità piena uomo.

DONNE

dai 17 ai 55 anni compiuti: 70 % della unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti: 62 % della unità piena uomo.

dai 15 ai 16 anni compiuti: 55 % della unità piena uomo

dai 14 ai 15 anni compiuti: 50 % della unità piena uomo.

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro munito degli attrezzi di consuetudine. Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto a lui affidato dal datore di lavoro; e risponderà delle perdite o dei danni a lui imputabili.

Art. 11

ASSISTENZA - PREVIDENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali (per infortuni, malattie, assegni familiari, ecc.), valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei relativi contributi nella misura e nei modi previsti dalle vigenti disposizioni.

Art. 12.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le norme di legge in vigore.

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto riguarda il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso; e debbono eseguire con diligenza il lavoro

loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori dell'azienda ed il datore di lavoro (o chi per lui) debbono essere ispirati a reciproco rispetto, in modo da assicurare la normale disciplina dell'azienda.

Art. 14.

INDENNITÀ DI PERCORSO

Qualora il luogo di lavoro disti, per la via più breve praticabile, oltre quattro chilometri dal centro abitato, il datore di lavoro potrà provvedere con mezzo idoneo, al trasporto degli operai. Se l'imprenditore non dispone di tale mezzo, sarà corrisposto al prestatore di lavoro, per ogni chilometro percorso oltre il quarto, una paga equivalente a 15 minuti di lavoro effettivo.

Nell'ipotesi che il tempo occorrente per il percorso di andata e ritorno dall'abitato al posto di lavoro, superi complessivamente le due ore ed il trasporto si effettui con mezzi forniti dal datore di lavoro, l'eccedenza oraria oltre le due ore sarà computata a tutti gli effetti, come lavoro realmente prestato.

Il datore di lavoro ove ne disponesse, deve mettere a disposizione dei lavoratori, i mezzi per il ritorno, subito dopo la cessazione della prestazione di lavoro.

La indennità di percorso sopra indicata, dovrà essere corrisposta anche nel caso in cui, avendo il datore di lavoro ordinato nella stessa giornata ai lavoratori di raggiungere il posto di lavoro, l'attività aziendale non possa essere iniziata per ragioni atmosferiche e comunque tutte le volte che il lavoro sia stato iniziato.

Art. 15.

INDENNITÀ DI PERNOTTAMENTO

Ai lavoratori che a causa della distanza del posto di lavoro dal centro abitato, oppure che per ragioni di lavoro siano costretti a pernottare in campagna, deve essere somministrato gratuitamente un piatto caldo con il pane, in misura sufficiente e quanto altro previsto dalle consuetudini locali.

Il pernottamento nella azienda è condizionato alla esistenza in seno alla azienda stessa, di locali igienicamente adatti ed adeguatamente e convenientemente attrezzati.

Art. 16.

SPESE DI VIAGGIO

Le spese di viaggio per la manodopera richiesta e volontariamente ingaggiata dal datore di lavoro fuori del Comune di residenza del lavoratore, sono a totale carico del datore di lavoro.

Questi ha l'obbligo di corrispondere il salario per i giorni di viaggio.

Art. 17

INFORTUNI SUL LAVORO E PRONTO SOCCORSO

In caso di infortunio sul lavoro, il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le prestazioni e le cure necessarie, nonchè a fornire il mezzo di trasporto disponibile, quando ne ricorre la necessità, per consentire il tempestivo raggiungimento del più vicino centro abitato o luogo di cura, a seconda dei casi.

E' fatto altresì obbligo al datore di lavoro di tenere a disposizione nella azienda, il minimo di materiale di medicazione indispensabile per far fronte al primo pronto soccorso.

Art. 18.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Le controversie individuali che dovessero insorgere fra le parti, in dipendenza del rapporto di lavoro, potranno essere deferite alle locali associazioni sindacali, per il tentativo di bonario componimento.

Le controversie collettive (quelle cioè riguardanti la applicazione o la interpretazione delle norme contenute nel presente contratto) saranno esaminate dalle associazioni sindacali provinciali contraenti, per il sollecito ed amichevole componimento.

Art. 19.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le eventuali condizioni di miglior favore praticate ai lavoratori da parte del datore di lavoro, per virtù di patti individuali.

Art. 20.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° settembre 1959 ed avrà la durata di anni due.

Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora una delle parti contraenti non abbia dato disdetta almeno 4 mesi prima della scadenza; la disdetta dovrà essere data a mezzo di raccomandata postale con ricevuta di ritorno.

ALLIGATO *A*

Tariffe salariali per braccianti agricoli avventizi della provincia di Potenza

Decorrenza dal 1° settembre 1959.

1ª ZONA

(vedi alligato B)

1ª CATEGORIA *Per lavori speciali*:

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11 Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	74,65	58,08	14,60	147,33
17/18	59,72	46,72	11,70	118,14
16/17 »	55,99	43,71	10,96	110,66
15/16 »	44,79	35,13	8,79	88,71
14/15	37,33	29,39	7,34	74,06

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
DONNE				
17/55 anni	52,26	40,65	10,22	103,13
16/17 »	46,29	35,34	8,97	90,60
15/16 »	44,46	32,49	8,46	85,41
14/15 »	37,33	29,39	7,34	74,06

2ª Categoria *Per lavori pesanti:*

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	61,32	55,19	12,81	129,32
17/18 »	49.06	44,15	10,25	103,46
16/17 »	45,98	41,43	9,61	97,02
15/16 »	36,79	33,39	7,72	77,90
14/15 »	30,65	27,86	6.43	64,94
DONNE				
17/55 anni	42,52	38,92	8,96	90,40
16/17 »	38,02	34.43	7,97	80,42
15/16 »	33,73	30,63	7,08	71,44
14/15 »	30,65	27,86	6,43	64,94

3ª Categoria *Per lavori ordinari:*

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	47.99	52,58	11,06	111,63
17/18 »	38,39	42,24	8,87	89,50
16/17 »	35,99	39,60	8,31	84,10
15/16 »	28,79	32.07	6,69	67.55
14/15 »	23,99	26.86	5.59	56.44
DONNE				
17/55 anni	33,59	37.60	7,83	79,02
16/17 »	29.76	33,03	6,90	69,69
15/16 »	26,40	29,55	6,15	62,10
14/15 »	23,99	26.86	5,59	56,44

2ª ZONA

1ª Categoria *Per lavori speciali:*

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	70.92	55,73	13,93	140,58
17/18 »	56,74	44,71	11.15	112,60
16/17 »	53,20	41,43	10,41	105,04
15/16 »	42,57	33,40	8,36	84,33
14/15 »	35,45	28.03	6,98	70,46
DONNE				
17/55 anni	49,65	37,94	9,63	97,22
16/17 »	42,92	34.80	8,55	86,27
15/16 »	39,01	30,11	7,60	76,72
14/15 »	35,45	28,03	6,98	70,46

2ª Categoria *Per lavori pesanti:*

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	58,26	51,83	12,11	122,20
17/18 »	46,61	41,57	9,70	97,88
16/17 »	43,69	39,04	9,10	91,83
15/16 »	34,90	31,49	7,30	73,69
14/15 »	29,12	26,04	6.07	61,23
DONNE				
17/55 anni	40,78	36,44	8,49	85.71
16/17 »	36,11	32,28	7,52	75,91
15/16 »	32,04	28,92	6,71	67,67
14/15 »	29,12	26,04	6,07	61,23

3ª Categoria *Per lavori ordinari:*

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	45,59	50,34	10,55	106,48
17/18 »	36,48	41,13	8,54	86,15
16/17 »	34,20	38,49	8,00	80,69
15/16 »	27,35	31,17	6,44	64,96
14/15 »	22,79	26,10	5,38	54,27
DONNE				
17/55 anni	31,92	35,12	7,37	74,41
16/17 »	28,27	32,29	6,66	67,22
15/16 »	25,09	28,51	5,90	59,50
14/15 »	22,79	26,10	5.38	54,27

3ª ZONA

1ª Categoria *Per lavori speciali:*

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	67,19	52,87	13,21	133,87
17/18 »	53,98	42,37	10,60	106,95
16/17 »	50,40	39,80	9,92	100,12
15/16 »	40,31	32,10	7,97	80,38
14/15 »	33,61	27,22	6,69	67,52

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
DONNE				
17/55 anni	47,03	35,77	9,11	91,91
16/17 »	41,67	33.10	8,22	82,99
15/16 »	36,95	28,87	7,24	73,06
14/15 »	33,61	27,22	6,69	67,52

2ª Categoria *Per lavori pesanti*:

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	55,19	49,71	11,54	116,44
17/18 »	44,15	39,64	9,22	93,01
16/17 »	41.39	37,28	8,65	87,32
15/16 »	33,12	29,91	6.93	69.96
14/15 »	27,59	25,02	5,79	58,40
DONNE				
17/55 anni	38,64	33,97	7,99	80,60
16/17 »	34,22	31,12	7,19	72,53
15/16 »	30,36	27,42	6,36	64,14
14/15 »	27,59	25,02	5,79	58,40

3ª Categoria *Per lavori ordinari*:

	Paga base Lire	Ind. conting. Lire	11% Lire	Paga oraria Lire
UOMINI				
18/65 anni	43,19	48,24	10,06	101,49
17/18 »	34,56	39,70	8,17	82,43
16/17 »	32,39	38,55	7,80	78,74
15/16 »	25,91	30,36	6,19	62,46
14/15 »	21,60	26,34	5,27	53,22
DONNE				
17/55 anni	30,24	32,57	6.91	69.72
16/17 »	26,79	31,23	6.38	64.40
15/16 »	23,77	27,85	5,69	57,41
14/15 »	21,60	26.34	5,27	52.22

Allegato *B*

I

RIPARTIZIONE PER CATEGORIE PROFESSIONALI

1ª Categoria (*Lavori speciali*):

Potatori di alberi e viti; innestatori, spollonatori; trattoristi, imporcatori; seminatori di cereali; carrettieri; vivaisti; ortolani; floricoltori.

2ª Categoria (*Lavori pesanti*):

Scavatori di pozzi; lavoratori addetti a scavi o fossati, a scassi totali, scatina o buche per impianti di vigneti e alberi, impianti vigneti con pali; pigiatori di uve; tagliatori o spaccatori di legna; zappatori di vigneto; irroratori; trapiantatori di tabacco.

3ª Categoria (*Lavori ordinari*):

Zappatori in genere e di leguminose; spalatori di vigneti; seminatori di leguminose; tagliatori di canne; sarchiatori; scerbatori; spargitori di concimi; addetti alla raccolta di tralci o fascine e ogni altro lavoratore addetto a lavori non compresi nella 1ª e 2ª categoria.

II

RIPARTIZIONE IN ZONE PER I COMUNI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

1ª *Zona*

Acerenza Atella Banzi Barile Genzano Lavello Melfi Montemilone Oppido Lucano Palazzo S. Gervasio Rapolla Rionero S. Arcangelo Senise Tolve Venosa.

2ª *Zona*

Avigliano Baragiano Bella Corleto Perticara Filiano Forenza Guardia Perticara Grumento Nova Marsico Nuovo Maschito Missanello Montemurro Muro Lucano Picerno Pietragalla Pignola Ripacandida Ruoti Ruvo del Monte Satriano S. Chirico Nuovo Spinoso Tito Tramutola Vietri Viggiano.

3ª *Zona*

Tutti gli altri Comuni non compresi nella prima e seconda zona.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 8 AGOSTO 1959, SUL RAPPORTO DI LAVORO PER I MESAROLI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

Art 1

Per mesaroli s'intendono quei lavoratori agricoli assunti per un periodo continuativo di lavoro di almeno un mese e comunque non identificabili relativamente alla durata del rapporto di lavoro ai salariati fissi, addetti ad ogni tipo di prestazione di lavoro, purchè non utilizzati continuativamente in mansioni specifiche di lavoro speciale o pesante, e retribuiti quindicinalmente o mensilmente.

Nella categoria suddetta sono da escludersi i mesaroli addetti alla raccolta cereali (disciplinati in altro contratto).

Art. 2

Il rapporto di lavoro dei mesaroli è regolato dalle norme contenute nel contratto collettivo dei braccianti agricoli avventizi.

Art. 3

La retribuzione spettante ai mesaroli corrisponde a quella dei braccianti avventizi addetti ai lavori ordinari, secondo la zona di pertinenza, ridotta del 3 % (tre per cento).

Potenza, 8 *agosto* 1959

UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI

FEDERAZIONE LUCANA COLTIVATORI DIRETTI

FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 GIUGNO 1960, PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI FALCIATURA, MIETITURA E TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI POTENZA

L'anno 1960, addì 1° giugno, in Potenza, nella sede della Unione Provinciale Agricoltori si sono incontrati i signori:

Galotta Domenico della U.I.L.-TERRA;

Manieri Donato della FEDERBRACCIANTI (C.G.I.L.);

Ronzano Pasquale della F.I.S.B.A. (C.I.S.L.);

Sarconi Leonardo della FEDERAZIONE LUCANA COLTIVATORI DIRETTI;

Lo Sardo Giuseppe della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI.

Tutti debitamente delegati dalle rispettive organizzazioni sindacali, per stipulare l'accordo relativo ai minimi salariali da corrispondere ai braccianti agricoli avventivi addetti ai lavori di falciatura, mietitura e trebbiatura.

I convenuti, premesso che restano ferme le disposizioni normative del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i Braccianti Agricoli Avventizi della provincia di Potenza, stipulato il 24 giugno 1959, fanno presente che, il terzo elemento, fissato nella misura dell'11% sul totale della paga base e della indennità di contingenza, contenuto nei minimi salariali allegati al presente accordo, comprende l'indennità sostitutiva delle festività nazionali ed infrasettimanali, in applicazione della legge 31 marzo 1954, n. 90 ed eventuali successive disposizioni, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari, quali: gratifica natalizia, ferie, ecc.

Ai fini delle tariffe allegate e per la loro applicazione, la provincia viene suddivisa nelle seguenti zone:

1ª ZONA:

Acerenza Atella Banzi Barile Genzano di Lucania Lavello Melfi Montemilone Oppido Lucano Palazzo S. Gervasio Rapolla Rionero in Vulture S. Arcangelo Senise Tolve Venosa.

2ª ZONA:

Avigliano Baragiano Bella Corleto Perticara Filiano Forenza Guardia Perticara Grumento Nova Marsiconuovo Maschito Missanello Montemurro Muro Lucano Picerno Pietragalla Pignola Ripacandida Ruoti Ruvo del Monte Satriano di Lucania S. Chirico Nuovo Spinoso Tito Tramutola Vietri di Potenza Viggiano.

3ª ZONA:

Tutti gli altri Comuni della Provincia.

Ai minimi salariali della seconda zona sarà apportata una decurtazione del 5% e per la terza zona del 10% rispetto alle tariffe in vigore per i Comuni appartenenti alla prima zona.

L'orario giornaliero di lavoro resta confermato in otto ore e le ore eccedenti saranno considerate straordinarie e maggiorate del 16% computato sulla paga base e sulla contingenza.

Per i mesaroli di raccolta (premesso che tale è da considerarsi il lavoratore assunto per un periodo di almeno un mese continuativo ed adibito ai lavori di raccolta dei cereali, leguminose e lino) viene concordata una tariffa mensile in L. 29.764 (ventinovemilasettecentosessantaquattro) se il rapporto di lavoro è assicurato per almeno un mese e di L. 26.662 (ventiseimilaseicentosessantadue) mensile se per due mesi.

Le dette retribuzioni dovranno essere corrisposte ai mesaroli di raccolta nel caso che non fruiscono di prestazioni in natura secondo le consuetudini locali.

Nell'ipotesi contraria, le retribuzioni dei mesaroli sono rispettivamente di L. 28.984 (ventottomilanovecentottantaquattro) e di L. 25.882 (venticinquemilaottocentottantadue).

Va ricordato che se la durata del rapporto di lavoro per i mesaroli dovesse essere inferiore ad un mese la paga da corrispondersi sarà quella fissata per i braccianti avventizi agricoli.

Analogamente ai mesaroli, per i braccianti agricoli avventizi di cui al presente accordo sono previsti due tipi di retribuzione e precisamente una (allegata A) per i lavoratori che non fruiscono di prestazione in natura: l'altra B) per coloro che godono di tale prestazione.

Si fanno sempre salvo le condizioni di miglior favore per i prestatori d'opera.

Il presente accordo ha la durata di due anni con decorrenza del 1° giugno 1960, rinnovabile di anno in anno, e seguendo ai fini della disdetta, le modalità previste dall'art. 20 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i braccianti Agricoli Avventizi stipulato il 24 giugno 1959.

1) Minimi salariali per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Potenza, addetti ai lavori di falciatura, mietitura e trebbiatura che fruiscono di prestazioni in natura secondo le consuetudini locali.

(Decorrenza 1° giugno 1960)

2) Mesaroli di raccolta con contratto di almeno un mese L. 28.984 mensili;

Mesaroli di raccolta con contratto di almeno due mesi o più L. 25.882

1ª ZONA

1ª CATEGORIA

Abbicatori di foraggio e covoni, abbicatori di paglia, imboccatori, ventilatori di fave.

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	90,14	50,76	15,50	156,40
dai 17 ai 18 anni	72,33	40,61	12,42	125,36
dai 16 ai 17 anni	67,78	38,07	11,64	117,49
dai 15 ai 16 anni	54,36	30,46	9,33	94,15
dai 14 ai 15 anni	45,42	25,38	7,79	78,59
Donne				
dai 17 ai 55 anni	63,31	35,53	10,87	109,71
dai 16 ai 17 anni	56,15	31,47	9,64	97,26
dai 15 ai 16 anni	49,89	27,92	8,56	86,37
dai 14 ai 15 anni	45,42	25,38	7,79	78,59

2ª CATEGORIA

Mietitori, Falciatori di fave e di fieno, conducenti di mietilegatrici.

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	81,29	50,76	14,53	146,58
dai 17 ai 18 anni	65,17	40,61	11,64	117,42
dai 16 ai 17 anni	61,14	38,07	10,91	110,12
dai 15 ai 16 anni	49,15	30,46	8,76	88,37
dai 14 ai 15 anni	41 —	25,38	7,30	73,68
Donne				
dai 17 ai 55 anni	57,11	35,53	10,19	107,83
dai 16 ai 17 anni	50,67	31,47	9,04	91,18
dai 15 ai 16 anni	45,02	27,92	8,02	80,96
dai 14 ai 15 anni	41 —	25,38	7,30	73,68

3ª CATEGORIA

Estirpatori leguminose, addetti raccolta foraggio, sterpi e leguminose, porgitore di foraggio, sterpi e covoni, carrettiere stagionale, pagliarini ed alimentatori.

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	69,93	50,76	13,28	133,97
dai 17 ai 18 anni	56,22	40,61	10,65	107,48
dai 16 ai 17 anni	52,75	38,07	9,99	100,81
dai 15 ai 16 anni	42,32	30,46	8,01	80,79
dai 14 ai 15 anni	35,36	25,38	6,68	67,42
Donne	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 17 ai 55 anni	49,27	35,53	9,33	94,13
dai 16 ai 17 anni	43,71	31,47	8,27	83,45
dai 15 ai 16 anni	38,84	27,92	7,34	74,10
dai 14 ai 15 anni	35,36	25,38	6,68	67,42

4ª CATEGORIA

Per tutti gli altri lavori ausiliari di falciatura, mietitura e trebbiatura e per tutte le voci non comprese nei punti precedenti (raccolta covoni ecc.).

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	58,86	49,74	11,95	120,55
dai 17 ai 18 anni	47,19	39,79	9,57	96,55
dai 16 ai 17 anni	44,27	37,31	8,97	90,55
dai 15 ai 16 anni	35,52	29,84	7,19	72,55
dai 14 ai 15 anni	29,68	24,87	6 —	60,55
Donne				
dai 17 ai 55 anni	41,35	34,82	8,38	84,55
dai 16 ai 17 anni	36,68	30,84	7,43	74,95
dai 15 ai 16 anni	32,60	27,36	6,60	66,56
dai 14 ai 15 anni	29,68	24,87	6 —	60,55

2ª ZONA

1ª CATEGORIA

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	85,67	48,23	14,73	148,63
dai 17 ai 18 anni	68,67	38,58	11,80	119,05
dai 16 ai 17 anni	64,42	36,17	11,06	111,65
dai 15 ai 16 anni	51,68	28,94	8,87	89,49
dai 14 ai 15 anni	43,18	24,12	7,40	74,70
Donne				
dai 17 ai 55 anni	60,18	33,76	10,33	104,27
dai 16 ai 17 anni	53,39	29,90	9,16	92,45
dai 15 ai 16 anni	47,43	26,53	8,14	82,10
dai 14 ai 15 anni	43,18	24,12	7,40	74,70

2ª CATEGORIA

Uomini				
dai 18 ai 65 anni	77,26	48,23	13,80	139,29
dai 17 ai 18 anni	61,95	38,58	11,59	112,12
dai 16 ai 17 anni	58,12	36,17	10,37	104,66
dai 15 ai 16 anni	46,64	28,94	8,31	83,89
dai 14 ai 15 anni	38,98	24,12	6,94	70,04
Donne				
dai 17 ai 55 anni	54,29	33,76	9,69	97,74
dai 16 ai 17 anni	48,18	29,90	8,59	86,67
dai 15 ai 16 anni	42,81	26,53	7,63	76,97
dai 14 ai 15 anni	38,98	24,12	6,94	70,04

3ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	66.65	48,23	12,64	127.52
dai 17 ai 18 anni	53,44	38,58	10,12	102,14
dai 16 ai 17 anni	50,15	36,17	9,60	95,92
dai 15 ai 16 anni	40,23	28,94	7,61	76,78
dai 14 ai 15 anni	33,63	24,12	6.35	64,10
Donne				
dai 17 ai 55 anni	46,84	33,76	8,87	89,47
dai 16 ai 17 anni	41,56	29,90	7,86	79,32
dai 15 ai 16 anni	36.94	26,53	6,98	70,45
dai 14 ai 15 anni	33,63	24,12	6,35	64,10

4ª Categoria

Uomini				
dai 18 ai 65 anni	55,94	47,25	11,35	114,54
dai 17 ai 18 anni	44,85	37,80	9,09	91,74
dai 16 ai 17 anni	42,09	35,44	8,53	86,06
dai 15 ai 16 anni	33,77	28,35	6,83	68,95
dai 14 ai 15 anni	28,22	23,63	5,70	57,55
Donne				
dai 17 ai 55 anni	39,31	33,08	7,96	80,35
dai 16 ai 17 anni	34,88	29,30	7,06	71,24
dai 15 ai 16 anni	31 —	25,99	6,28	63,37
dai 14 ai 15 anni	28,22	23,63	5,70	57,55

3ª ZONA

1ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	81,19	45,69	13.96	140,84
dai 17 ai 18 anni	65,10	36,55	11,18	112,83
dai 16 ai 17 anni	61,07	34,27	10,49	105,83
dai 15 ai 16 anni	49 —	27,41	8,41	84,82
dai 14 ai 15 anni	40,95	22,85	7,02	70,82
Donne				
dai 17 ai 55 anni	57,05	31,98	9.79	98,82
dai 16 ai 17 anni	50,61	28,33	8,68	87,62
dai 15 ai 16 anni	44,97	25.13	7,71	77.81
dai 14 ai 15 anni	40,95	22,85	7.02	70,82

2ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	73,23	45,69	13,08	132 —
dai 17 ai 18 anni	58,72	36,55	10,48	105,75
dai 16 ai 17 anni	55,10	34,27	9,83	99,20
dai 15 ai 16 anni	44,22	27,41	7.88	79,51
dai 14 ai 15 anni	36.97	22,85	6,58	66,40
Donne				
dai 17 ai 55 anni	51,47	31,98	9,18	92,63
dai 16 ai 17 anni	45.68	28.33	8,14	82,15
dai 15 ai 16 anni	40,59	25,13	7.23	72,95
dai 14 ai 15 anni	36,97	22.85	6.58	66.40

3ª Categoria

Uomini				
dai 18 ai 65 anni	63,18	45,69	11,98	120,85
dai 17 ai 18 anni	50,66	36,55	9,59	96,80
dai 16 ai 17 anni	47.53	34,27	9 —	90,80
dai 15 ai 16 anni	38,15	27,41	7,21	72,77
dai 14 ai 15 anni	31,90	22,85	6,02	60,77
Donne				
dai 17 ai 55 anni	44.39	31,85	8,39	84,63
dai 16 ai 17 anni	39,40	28,33	7,45	75,18
dai 15 ai 16 anni	35,02	25,13	6,62	66,77
dai 14 ai 15 anni	31,90	22,85	6.02	60,77

4ª Categoria

Uomini				
dai 18 ai 65 anni	53,03	44,77	10,76	108,56
dai 17 ai 18 anni	42,52	35,82	8,62	86,96
dai 16 ai 17 anni	39,89	33,58	8,08	81.55
dai 15 ai 16 anni	32,02	26,86	6,48	65,36
dai 14 ai 15 anni	26,76	22,39	5.41	54,56
Donne				
dai 17 ai 55 anni	37,27	31,34	7,55	76,16
dai 16 ai 17 anni	33,07	27,76	6,69	67,52
dai 15 ai 16 anni	29,39	24,62	5,94	59,95
dai 14 ai 15 anni	26,76	22,39	5.41	54,56

Nell'ipotesi che il mesarolo non possa compiere l'intero periodo di lavoro contrattuale, la paga da corrispondersi è quella fissata per i giornalieri di campagna.

1) Minimi salariali per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Potenza, addetti ai lavori di falciatura, mietitura e trebbiatura che non fruiscono di prestazioni in natura secondo le consuetudini locali.

(Decorrenza 1° giugno 1960)

2) Mesaroli di raccolta con contratto di almeno un mese lire 29.764 mensili.

Mesaroli di raccolta con contratto di due mesi o più L. 26.662 mensili

1ª ZONA

1ª Categoria

Abbicatori di foraggio e covoni, abbicatori di paglia, imboccatori, ventilatori di fave.

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	93,89	50,76	15,91	160,56
dai 17 ai 18 anni	76.08	40,60	12,84	129,53
dai 16 ai 17 anni	71,53	38,07	12,06	121,66
dai 15 ai 16 anni	58,11	30,46	9.74	98,31
dai 14 ai 15 anni	49,17	25,38	8.20	82,75
Donne				
dai 17 ai 55 anni	67,06	35,53	11.28	113,87
dai 16 ai 17 anni	59,90	31,47	10.05	101.42
dai 15 ai 16 anni	53,64	27,92	8.97	90.53
dai 14 ai 15 anni	49,17	25.38	8.20	82,75

2ª Categoria

Mietitori, falciatori di fave e di fieno, conducenti di mietilegatrici.

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	85,04	50,76	14,94	150,74
dai 17 ai 18 anni	68,92	40.61	12.05	121,58
dai 16 ai 17 anni	64,89	38.07	11.33	114,29
dai 15 ai 16 anni	52,90	30,41	9,16	92,47
dai 14 ai 15 anni	44,75	25,38	7 71	77,84
Donne				
dai 17 ai 55 anni	60,86	35,53	10.60	106,99
dai 16 ai 17 anni	54.47	31.47	9.45	95,34
dai 15 ai 16 anni	48.77	27.92	8.44	85,13
dai 14 ai 15 anni	44.75	25.38	7.71	77,84

3ª Categoria

Estirpatori leguminose, addetti raccolta foraggi, sterpi e leguminose, carrettieri stagionali, paglierini ed alimentatori.

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	73.68	50.76	13,69	138,13
dai 17 ai 18 anni	58.97	40.61	10.95	110,53
dai 16 ai 17 anni	56.50	38.07	10.40	104.97
dai 15 ai 16 anni	46,07	30.46	8,42	84.95
dai 14 ai 15 anni	39.11	25.38	7.09	71.58
Donne				
dai 17 ai 55 anni	53.02	35,53	9,74	98,29
dai 16 ai 17 anni	47.46	31,47	8,68	87,61
dai 15 ai 16 anni	42,59	27,92	7.76	78,27
dai 14 ai 15 anni	39.11	25.38	7.09	71.58

4ª Categoria

Tutti gli altri lavori ausiliari di falciatura, mietitura e trebbiatura e tutte le voci non comprese nei punti precedenti (raccolta covoni ecc.).

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	62,61	49,74	12,36	124,71
dai 17 ai 18 anni	50,94	39,79	9,98	100,71
dai 16 ai 17 anni	48.02	37,31	9,39	94,72
dai 15 ai 16 anni	39.27	29,84	7,60	76,71
dai 14 ai 15 anni	33.43	24,87	6.41	64,71
Donne				
dai 17 ai 55 anni	45,10	34,82	8,79	88.71
dai 16 ai 17 anni	40,43	30,84	7,84	79,11
dai 15 ai 16 anni	36,35	27,36	7,01	70,72
dai 14 ai 15 anni	33,43	24.87	6.41	64,71

2ª ZONA

1ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	89,42	48,23	15,14	152,79
dai 17 ai 18 anni	72,42	38,58	12,21	123,21
dai 16 ai 17 anni	68,17	36.17	11,48	115,82
dai 15 ai 16 anni	55,43	28,94	9,28	93,65
dai 14 ai 15 anni	46,93	24,12	7,82	78,87
Donne				
dai 17 ai 55 anni	63,93	33,76	10,75	108,44
dai 16 ai 17 anni	57,14	29,90	9,57	96,61
dai 15 ai 16 anni	51.18	26,53	8,55	86.26
dai 14 ai 15 anni	46.93	24.12	7.82	78,87

2ª Categoria

Uomini				
dai 18 ai 65 anni	81,01	48,23	14,22	143,46
dai 17 ai 18 anni	65,70	38,58	11,47	115,75
dai 16 ai 17 anni	61,87	36,17	10,78	108,82
dai 15 ai 16 anni	50,39	28.94	8,74	88,07
dai 14 ai 15 anni	42,73	24,12	7,35	74,20
Donne				
dai 17 ai 55 anni	58.04	33.76	10.10	101.90
dai 16 ai 17 anni	51.93	29.90	9 —	90,83
dai 15 ai 16 anni	46.56	26.53	8.04	81.13
dai 14 ai 15 anni	42,73	24.12	7.35	74.20

3ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	70,40	48,23	13,05	131,68
dai 17 ai 18 anni	57,19	28,58	10,53	106,30
dai 16 ai 17 anni	53,90	36,17	9,91	99,98
dai 15 ai 16 anni	43,98	28,94	8,02	80,94
dai 14 ai 15 anni	37,38	24,12	6,77	68,27
Donne				
dai 17 ai 55 anni	50,59	33,76	9,28	93,63
dai 16 ai 17 anni	45,31	29,90	8,27	83,48
dai 15 ai 16 anni	40,69	26,53	7,39	74,61
dai 14 ai 15 anni	37,38	24,12	6,77	68.27

4ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	59,69	47,25	11,76	118.70
dai 17 ai 18 anni	48,60	37,80	9,50	95,90
dai 16 ai 17 anni	45,84	35,44	8,94	90,22
dai 15 ai 16 anni	37,52	28,35	7,25	73,12
dai 14 ai 15 anni	31,97	23,63	6.12	61.72
Donne				
dai 17 ai 55 anni	43,06	33.08	8,38	84.52
dai 16 ai 17 anni	38,63	29,30	7,47	75,40
dai 15 ai 16 anni	34.75	25.99	6.68	67,42
dai 14 ai 15 anni	31.97	23.63	6,12	61.72

3ª ZONA

1ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	84,94	45,69	14,37	145 —
dai 17 ai 18 anni	68,85	36,55	11,59	116,99
dai 16 ai 17 anni	64,82	34,27	10,90	109,99
dai 15 ai 16 anni	52,75	27,41	8.82	88,98
dai 14 ai 15 anni	34,70	22.35	7.43	74.98
Donne				
dai 17 ai 55 anni	60,80	31,98	10,21	102,99
dai 16 ai 17 anni	54,36	28,33	9,10	91.79
dai 15 ai 16 anni	48,72	25,13	8.11	81,86
dai 14 ai 15 anni	44.70	22.85	7.43	74.98

2ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	76.98	45.69	13.49	136,16
dai 17 ai 18 anni	62.47	36.55	10.89	109.91
dai 16 ai 17 anni	58.85	31,27	10.24	103.36
dai 15 ai 16 anni	47.97	27,41	8.29	83.67
dai 14 ai 15 anni	40.72	22.85	6.99	70.56
Donne				
dai 17 ai 55 anni	55.22	31.98	9.59	96.79
dai 16 ai 17 anni	49.43	28.33	8.55	86.31
dai 15 ai 16 anni	44.34	25.13	7.64	77.11
dai 14 ai 15 anni	40.72	22.85	6.99	70.56

3ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	66.93	45,69	12.39	125,01
dai 17 ai 18 anni	54,41	36.55	10.01	100.97
dai 16 ai 17 anni	51,28	34.27	9.41	91.96
dai 15 ai 16 anni	41.90	27.41	7,62	76,93
dai 14 ai 15 anni	35,65	22,85	6.44	64.94
Donne				
dai 17 ai 55 anni	48,14	31.85	8.80	88.79
dai 16 ai 17 anni	43,15	28,33	7.86	79,34
dai 15 ai 16 anni	38.77	25,13	7,03	70.93
dai 14 ai 15 anni	35.65	22.85	6.44	64,94

4ª Categoria

Uomini	Paga base	Ind. cont.	11 %	Paga oraria
dai 18 ai 65 anni	56,78	44,77	11,17	112,72
dai 17 ai 18 anni	46.27	35.82	9,03	91 12
dai 16 ai 17 anni	43,64	33,58	8,49	85,71
dai 15 ai 16 anni	35,77	26,86	6,89	69.52
dai 14 ai 15 anni	30,51	22,39	5.82	58.72
Donne				
dai 17 ai 55 anni	41,02	31,34	7.96	80.32
dai 16 ai 17 anni	36,82	26.76	7.10	71.68
dai 15 ai 16 anni	33,14	24.62	6.35	64.11
dai 14 ai 15 anni	30.51	22.39	5.82	58.72

Nell'ipotesi che il mesarolo non possa compiere lo intero periodo di lavoro contrattuale, la paga da corrispondersi è quella fissata per i giornalieri di campagna.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 AGOSTO 1959, PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

l'anno 1959 addì 6 del mese di agosto in Potenza nella sede della Unione Provinciale Agricoltori.

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Potenza, rappresentata dal suo Presidente avv. *Aldo Morlino,* dal cav. *Domenico Cardacino* Vice Presidente del Sindacato Provinciale Conduttori in Economia e componenti del Consiglio Direttivo dell'Unione stessa, assistiti dal sig. *Giuseppe Lo Sardo* Direttore della stessa;

Federazione Lucana Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Delegato Confederale comm. *Alessandro Tommasini Matteucci* assistito dal Direttore cav. *Gioacchino Porra* e dal dott. *Leonardo Sarconi* funzionario della stessa;

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Segretario geom. *Donato Cardone;*
Unione Provinciale Contadini, rappresentata dal suo Segretario sig. *Gennaro Laus;*
in rappresentanza dei datori di lavoro

e

Federazione Provinciale Braccianti e Salariati Fissi (C.G.I.L.) rappresentata dal suo Segretario sig. *Donato Manieri* assistito dal sig. *Donato Paolino* della stessa

Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Pasquale Ronzano;*

U.I.L. Terra, rappresentata dal sig. *Domenico Galotta;*
in rappresentanza dei lavoratori:

Si addiviene alla stipula del seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i Salariati Fissi Agricoli della Provincia di Potenza.

Norma n. 1

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale disciplina i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i loro dipendenti salariati fissi, indicati alla norma n. 6 del presente patto.

Norma n. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato per contratto individuale a termine non inferiore ad un anno, la cui prestazione d'opera si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la medesima azienda agricola, ove generalmente risiede fruendo dell'abitazione ed accessori e la cui retribuzione riferita di regola ad anno, viene corrisposta a fine mese.

Norma n. 3.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Norma n. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso all'atto dell'assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro di cui all'allegato « C ».

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto del lavoro, il salario spettante in base a quanto stabilito nella norma n. 15.

Norma n. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella prevista dalle norme di legge vigenti.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia intervenuta disdetta, almeno tre mesi prima della fine dell'annata agraria, a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno da una delle parti interessate, o mediante apposita annotazione sul libretto di lavoro controfirmata dalle parti.

Norma n. 6

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè il cambiamento non comporti una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla qualifica precedente e semprechè si tratti di mansioni affini.

Nel caso previsto al comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta, se a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito per un periodo di almeno tre mesi, salvo disposizioni di legge.

Al fine di rendere corrispondenti le qualifiche alle mansioni, i salariati fissi vengono raggruppati nelle seguenti categorie:

1ª *Categoria* - Massaro di campo, curatolo, meccanico, trattorista, falegname, muratore, sellaio, massaro di vacche stabulate;

2ª *Categoria* - Sottomassaro di campo, sottocuratolo, caporale, trainante con due o più animali, conducente di trattore, massaro di vacche brade, massaro di giumente, massaro di porci;

3ª *Categoria* - Bifolco, gualano, trainante con un animale, mulattiere, giardiniere, guardiano notturno, vignaiuolo (escluso quello addetto alla potatura);

4ª *Categoria* - Massaro di pecore, vaccaro di vacche stabulate;

5ª *Categoria* - Guardiano diurno, scapolo o stalliere, pastore, vaccaro di vacche brade, bovaro, porcaro, giumentaro.

I salariati fissi non qualificati e cioè non assunti in base ad una delle qualifiche sopra indicate verranno retribuiti con salario corrispondente alla qualifica più attinente alle mansioni svolte.

Norma n. 7

LIBRETTO SINDACALE

Il libretto sindacale di lavoro dovrà essere stampato a cura delle rispettive organizzazioni sindacali secondo l'unito fac-simile (all. *D*).

Detto libretto dovrà essere in duplice copia, di cui una resterà in possesso del datore di lavoro e l'altra del lavoratore.

A cura del datore di lavoro ed in presenza del salariato fisso dovranno essere effettuate tutte le registrazioni inerenti i rapporti di lavoro. Tutte le registrazioni ed annotazioni dovranno essere controfirmate da entrambe le parti.

Norma n. 8

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui il salariato dovrà accudire.

Gli attrezzi e gli utensili affidati al lavoratore debbono esere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato di uso.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle spettanze. Le trattenute sulla perdita o sui danneggiamenti degli attrezzi non potranno superare un terzo del salario mensile tranne che la brevità del rapporto del lavoro non induca le parti a regolarsi in maniera diversa.

Ogni danno o perdita imputabile al lavoratore gli dev'essere contestato.

Norma n. 9

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei salariati fissi sarà fatta attraverso il periodo di prova, la cui durata è fissata in un mese.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di scioglimento del contratto senza alcun preavviso. Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o che per sua volontà non intende rimanere al lavoro avrà diritto al solo compenso per i giorni di lavoro compiuto.

Detto salario sarà calcolato in base alle spettanze previste per la categoria per la quale sarebbe stato assunto.

Terminato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore si intende tacitamente confermato alla categoria alla quale è stato assegnato.

Norma n. 10

ASSUNZIONE E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Norma n. 11

ORARIO DI LAVORO

Per i salariati fissi addetti al lavoro dei campi la durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilito nel modo seguente:

dicembre-gennaio e febbraio	ore 7
marzo - aprile - 1ª quindicina di maggio - settembre - ottobre - novembre e 2ª quindicina di agosto	» 8
dal 15 maggio al 15 agosto	» 9

Per i salariati addetti al bestiame e per quelli addetti alla guardia diurna o notturna, dato il carattere discontinuo delle relative prestazioni di opera, la media annua non potrà superare otto ore giornaliere di lavoro normale. Il riposo giornaliero è stabilito in tre ore continuative nelle ore più canicolari.

Norma n. 12

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dalla norma n. 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui alla norma n. 14, nonchè la festa del Patrono del luogo di lavoro.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite su richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità dell'azienda e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma della presente norma.

Le maggiorazioni percentuali da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza e generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%
lavoro notturno festivo	50%
lavoro straordinario festivo	41%

Non si dà luogo alla maggiorazione per il lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguarda mansioni specifiche rientranti nelle normali attività che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi di notte, non superando naturalmente l'orario normale di lavoro.

Norma n. 13

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto degli articoli 1, 6, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, al lavoratore spetta il riposo settimanale di 24 ore consecutive che dovrà cadere possibilmente di domenica.

Qualora le necessità dell'azienda o il salariato ne faccia richiesta, il riposo potrà essere concesso quindicinalmente e sarà di 48 ore consecutive.

Al salariato residente con la famiglia nel comune limitrofo alla azienda il datore di lavoro è tenuto a fornire, compatibilmente con le disponibilità dell'azienda, un mezzo di trasporto per raggiungere detto Comune. Al salariato invece avente la famiglia residente in un Comune, per raggiungere il quale è costretto a servirsi di pubblici trasporti, il datore di lavoro dovrà rimborsare le spese di viaggio di andata e ritorno.

Norma n. 14

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'anno;

2) il giorno dell'Epifania;

3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;

4) il 25 aprile - Anniversario della Liberazione Nazionale;

5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6) il giorno dell'Ascensione;

7) il giorno del Corpus Domini;

8) il 1° maggio - Festa del lavoro;

9) il 2 giugno - Anniversario della Fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno - Festa di S. Pietro e Paolo;

11) il 15 agosto - Festa dell'Assunta;

12) il 1° novembre - Ognissanti;

13) il 4 novembre - Giorno dell'Unità Nazionale;

14) l'8 dicembre - Festa dell'Immacolata;

15) il 25 dicembre - Natale;

16) il 26 dicembre - Giorno di S. Stefano;

17) il giorno della Festa del Patrono del luogo di lavoro.

Norma n. 15

RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile spettante ai salariati fissi si compone dei seguenti elementi:

a) paga base;

b) indennità di contingenza;

c) generi in natura.

Le tariffe sono quelle riportate nell'allegato « B »; la suddivisione dei Comuni della provincia in zone, viene riportata nell'allegato « A ».

Norma n. 16

CLASSIFICAZIONE PER ETÀ E SESSO AI FINI DELLA RETRIBUZIONE

La clasificazione ai fini della retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente salvo le condizioni di miglior favore per i lavoratori:

UOMINI

Dai 18 ai 65 anni compiuti 100%;

Dai 17 ai 18 anni compiuti 80% unità piena uomo;

Dai 16 ai 17 anni compiuti 75% unità piena uomo;

Dai 15 ai 16 anni compiuti 60% unità piena uomo;

Dai 14 ai 15 anni compiuti 50% unità piena uomo.

DONNE

Dai 17 ai 55 anni compiuti 70% unità piena uomo;

Dai 16 ai 17 anni compiuti 62% unità piena uomo;

Dai 15 ai 16 anni compiuti 55% unità piena uomo;

Dai 14 ai 15 anni compiuti 50% unità piena uomo.

Norma n. 17

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi di cui al presente contratto al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto della paga base, dell'indennità di contingenza e dei generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi nel caso di soluzione anticipata del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'annata, in relazione al servizio prestato presso l'azienda, fermo restando le condizioni di maggior favore per i lavoratori.

La gratifica natalizia, assorbe fino alla concorrenza del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo prevista dai contratti collettivi in essere, quali 13ª mensilità, 200 ore, cinquantatreesima settimana, ecc.

Norma n. 18

MALATTIA ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 (centoventi) giorni. Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè delle indennità sostitutive delle ferie maturate alla data di risoluzione del rapporto di lavoro. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso ha diritto a continuare a fruire gratuitamente di tutto ciò che gli è stato concesso in uso quali: casa, orto, terreno, porcile, pollaio, ecc.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno a compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto di continuare la coltivazione di esso fino alla realizzazione del raccolto delle coltivazioni in corso all'atto della malattia.

In casi di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone per l'accompagnamento dell'infermo.

Il datore di lavoro deve tenere sempre a disposizione nell'azienda quel materiale minimo indispensabile di medicazione per affrontare un primo soccorso in caso di infortunio.

Norma n. 19

DIARIA

Ai salariati fissi che, comandati a prestare servizio fuori della azienda sono costretti a consumare i pasti o a pernottare fuori dell'azienda stessa, il datore di lavoro dovrà rimborsare agli stessi le spese forfettizzate nella misura di L. 500 giornaliere, salvo però il caso che abbia provveduto al pagamento delle spese stesse direttamente.

Norma n. 20

FERIE

Ai salariati fissi spetta per ogni anno di ininterrotto servizio presso la medesima azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 8, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro le ferie sono frazionabili in dodicesimi. Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, in accordo con questi ultimi, deve tenere conto, compatibilmente con gli interessi aziendali, dei loro desideri e richieste.

Norma n. 21

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per i versamenti dei contributi relativi da parte dei datori di lavoro, valgono le norme di legge vigenti.

Norma n. 22

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Norma n. 23

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni sette retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha diritto altresì ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti in primo grado senza che da parte del datore di lavoro sia operata alcuna trattenuta sulle sue spettanze. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Norma n. 24

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il servizio militare per obblighi di leva e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, purchè il lavoratore sia alle dipendenze della stessa azienda da oltre tre mesi alla data della chiamata alle armi e purchè all'atto del congedo o del rinvio in licenza illimitata si ripresenti entro trenta giorni nella stessa azienda per riprendere il proprio lavoro.

Norma n. 25

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Norma n. 26

NORME DISCIPLINARI

I rapporti fra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina dell'azienda.

Le infrazioni alla disciplina da parte del lavoratore potranno essere punite:

1) con la multa corrispondente ad una giornata di salario nei casi di:

a) stato di ubriachezza sul luogo di lavoro

b) rissa non provocata sul luogo di lavoro

2) con licenziamento immediato senza preavviso nei casi di:

a) insubordinazione grave e manifesta;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, al bestiame, alle coltivazioni, agli stabili;

c) recidiva nei casi di cui al n. 1 della presente norma.

Sorgendo controversie nell'applicazione nelle suddette norme disciplinari il caso dovrà essere denunciato alle locali organizzazioni sindacali.

Norma n. 27

INDENNITÀ DI ANZIANITA'

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a cinque giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nella azienda salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione formata da paga base, indennità di contingenza, generi in natura, da prendersi in considerazione per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima a cui il salariato ha diritto alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno. La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria 1951-52.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata la indennità dovuta sarà pari a tre giorni di retribuzione per ogni anno di attività svolta nell'azienda.

In caso di morte del salariato la indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile. Ove il salariato deceduto beneficiava della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altro corrispondente come pure degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo uguale a tre mesi dal giorno del decesso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto alla coltivazione di esso sino al realizzo del raccolto in corso di coltivazione al momento del decesso.

Norma n. 28

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e salariato, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, prima di adire le autorità competenti la controversia potrà essere denunciata alle rispettive organizzazioni sindacali locali che provvederanno al tentativo di bonario componimento.

In caso di mancato accordo la controversia dovrà essere trasmessa alle superiori organizzazioni sindacali provinciali.

Norma n. 29

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere nell'applicazione del presente patto provinciale o nella interpretazione di esso, dovranno essere esaminate di comune accordo dalle organizzazioni sindacali firmatarie del patto stesso.

Norma n. 30

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente patto non modificano le condizioni di miglior favore praticate nella azienda per i lavoratori.

Norma n. 31

DURATA DEL PATTO

Il presente patto provinciale collettivo di lavoro ha validità dall'1-9-1959 al 31-8-1961; successivamente esso si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, qualora non sia disdettato da una delle organizzazioni contraenti almeno quattro mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza, onde agevolare la discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte. La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte dovrà iniziarsi due mesi dopo la disdetta.

Il presente contratto, anche se disdettato, conserva la sua efficacia sino all'entrata in vigore del nuovo.

ALLEGATO A

Suddivisione in zone

1ª Zona

Lavello Montemilone Melfi Venosa Rapolla Barile Rionero in Volture Atella Palazzo S. Gervasio Banzi Genzano Acerenza Oppido Lucano - Tolve Senise S. Arcangelo.

2ª Zona

Avigliano Filiano Pietragalla Forenza Maschito Ripacandida Bella Baragiano Picerno Ruoti Pignola Tito Satriano di Lucania Vietri di Potenza Muro Lucano Ruvo del Monte S. Chirico Nuovo Corleto Perticara Guardia Perticara - Missanello Montemurro Spinoso Tramutola Grumento Nova Marsiconuovo Viggiano.

3ª Zona

Tutti gli altri Comuni della Provincia non compresi nelle predette zone.

ALLEGATO *B*

TARIFFE PER I SALARIATI FISSI

Decorrenza 1° settembre 1959

CATEGORIE	SALARIO	1ª ZONA	2ª ZONA	3ª ZONA
		Lire		
1ª CATEGORIA Massaro di campo curatolo meccanico - trattorista - falegname muratore sellaio massaro di vacche stabulate	Paga base	10.053	8.611	7.371
	Contingenza	6.787	6.589	6.429
	Generi natura	4.200	4.200	4.200
	Totale. .	21.040	19.400	18.000
2ª CATEGORIA - Sottomassaro di campo - sottocuratolo - caporale trainante con due o più animali conducente di trattore - massaro di vacche brade massaro di giumente - massaro di porci	Paga base	9.144	7.793	6.613
	Contingenza	6.676	6.472	6.307
	Generi natura	4.200	4.200	4.200
	Totale.	20.020	18.465	17.120
3ª CATEGORIA Bifolco gualano trainante con un animale - mulattiere giardiniere guardiano notturno vignaiuolo (escluso quello addetto alla potatura)	Paga base	8.265	6.987	5.820
	Contingenza	6.540	6.363	6.205
	Generi natura	4.200	4.200	4.200
	Totale.	19.005	17.550	16.225
4ª CATEGORIA Massaro di pecore vaccaro di vacche stabulate	Paga base	6.515	5.651	4.797
	Contingenza	6.405	6.184	6.063
	Generi natura	4.200	4.200	4.200
	Totale.	17.120	16.025	15.060
5ª CATEGORIA Guardiano diurno scapolo o stalliere - vaccaro di vacche brade bovaro - porcaro giumentaro pastore	Paga base	5.613	4.816	4.014
	Contingenza	6.162	6.074	5.956
	Generi natura	4.200	4.200	4.200
	Totale.	15.975	15.090	14.170

ALLEGATO *C*

CONTRATTO INDIVIDUALE

(Per il lavoratore ....

....).

Il sottoscritto datore di lavoro . ....

.... residente a ....

con la presente scrittura privata dichiara di occupare alle

proprie dipendenze il lavoratore ....

.... in qualità di salariato fisso

con la qualifica .. . .

per la durata di ....

Le parti dichiarano di accettare tutte le condizioni economiche e normative pattuite nel contratto collettivo di lavoro, impegnandosi alla reciproca osservanza delle condizioni stesse e delle eventuali variazioni che venissero successivamente apportate per accordi fra le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori della terra.

Data ....

Il Datore di Lavoro Il Lavoratore

....

ALLEGATO *D*

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

del Lavoratore ....

Consegna attrezzi, ecc.

N. d'ord.	Data	Attrezzi consegnati	Stato d'uso	Firma del lavoratore e del datore di lavoro
1				
2				
3				
ecc.				

Specchio paga

N. d'ordine	Data	SALARIO GLOBALE			Firma del lavoratore e del datore di lavoro
		salario in danaro	salario in natura	Totale	
1					
2					
3					
ecc.					

Ferie, permessi, lavoro straordinario, ecc.

N. d'ord.	Data	Firma del datore di lavoro e del lavoratore
1		
2		
3		
ecc.		

IMPEGNO A VERBALE

I rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, di comune accordo, stabiliscono quanto segue:

1) Ai salariati fissi utilizzati nei lavori di raccolto, verranno concesse le somministrazioni di vitto previste dal vigente Contratto Provinciale per i lavoratori di Mietitura e Trebbiatura cereali.

2) Le maggiorazioni dovute per gli scatti di scala mobile saranno regolate dall'accordo nazionale di scala mobile per i lavoratori dell'agricoltura.

Dichiarazione a verbale sulle Norme n. 12 e n. 16

I rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori concordano di adeguare le norme n. 12 e n. 16 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i Salariati Fissi, od eventuali variazioni percentuali che dovessero essere apportate in campo nazionale per quanto attiene il lavoro straordinario, festivo e notturno, nonchè la classificazione per età e sesso ai fini della retribuzione.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 AGOSTO 1959, PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

L'anno 1959 addì 6 del mese di agosto presso la sede dell'Unione provinciale Agricoltori in via Pretoria, 54 - Potenza.

tra

il sig. *Leonardo Sarconi,* della FEDERAZIONE LUCANA COLTIVATORI DIRETTI;

il sig. *Giuseppe Lo Sardo*, della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

e

il sig. *Donato Manieri*, della FEDERBRACCIANTI (CGIL);

il sig. *Donato Paolino,* della FEDERBRACCIANTI (CGIL);

il sig. *Pasquale Ronzano,* della C.I.S.L.

il sig. *Domenico Galotta,* della U.I.L.

si conviene, dopo ampia e meditata discussione, che a partire dall'annata agraria 1960/61 le retribuzioni dei salariati fissi agricoli saranno maggiorate di L. 520 mensili alla terza categoria (Bifolco) della prima zona, da svilupparsi proporzionalmente alle altre categorie delle tre zone.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 GIUGNO 1960 PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI POTENZA

L'anno 1960, addì 30 del mese di giugno, presso la sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori di Potenza, si sono incontrati i signori:

dott. *Giuseppe Lo Sardo* della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI;

dott. *Leonardo Sarconi* della FEDERAZIONE LUCANA COLTIVATORI DIRETTI;

sig. *Donato Manieri* della FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE (C.G.I.L.);

sig. *Pasquale Ronzano* della F.I.S.B.A. (C.I.S.L.);

sig. *Domenico Galotta* della U.I.L. TERRA.

Tutti debitamente delegati dalle rispettive Organizzazioni Sindacali, per procedere all'adeguamento del vigente Contratto Collettivo di Lavoro per i salariati fissi in agricoltura della Provincia di Potenza, stipulato il 6 agosto 1959, al Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato in Roma il 26 marzo 1960, giusta contenuto della norma n. 3' al punto 2 del patto nazionale stesso.

Tanto premesso, i suddetti rappresentanti sindacali procedono all'adeguamento delle norme n. 5-17-20 e 27 del Contratto Provinciale in questione, come in prosieguo indicato.

NORMA N. 5

(Durata del Contratto individuale e modalità delle disdette)

Al secondo comma, il periodo: « alla scadenza del contratto s'intende tacitamente rinnovato di anno in anno » va modificato in: « alla scadenza il contratto s'intende tacitamente rinnovato di biennio in biennio ». Inoltre la disdetta già prevista in tre mesi va aumentata ad « almeno quattro mesi ».

NORMA N. 17

(Gratifica natalizia)

La gratifica natalizia prevista nel vigente Contratto Provinciale per i salariati fissi agricoli in 16 giornate annue è da considerarsi aumentata a giornate 22.

NORMA N. 20

(Ferie)

Le ferie già fissate in otto giornate all'anno passano a giorni 10.

NORMA N. 27

(Indennità di anzianità)

L'indennità di anzianità stabilita dal Contratto Provinciale più volte menzionato, in tre e cinque giornate, è aumentata nell'un caso e nell'altro a giorni 7 per ogni anno di servizio prestato.

Inoltre, i firmatari del presente verbale, richiamandosi « agli impegni a verbale delle Organizzazioni dei datori di lavoro » alligati al Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i salariati fissi agricoli del 26 marzo 1960 e precisamente al punto contradistinto con la lettera b), dichiarano di impegnarsi a stipulare, apposito accordo per l'applicazione del principio contenuto nella convenzione n. 100 del B.I.T. ratificato con legge 22 maggio 1956, n. 741, qualora la situazione provinciale lo dovesse richiedere.

In ogni caso, detto principio sarà contemplato nella parte normativa del futuro contratto provinciale del settore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 LUGLIO 1959, PER L'UNIFICAZIONE DELLA DECORRENZA DEI CONTRATTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI POTENZA

Il giorni 15 del mese di luglio 1959 in Potenza presso la sede dell'Unione Provinciale Agricoltori, in via Pretoria 54 si sono incontrati i sigg.: *Donato Manieri,* Confedereterra Provinciale, della C.G.I.L.; *Pasquale Lonzano,* Unione Provinciale, della C.I.S.L.; *Domenico Galotta,* Camera Sindacale Provinciale, della U.I.L.; *Leonardo Sarconi,* della Federazione Lucana Coltivatori Diretti; *Giuseppe Lo Sardo,* della Unione Provinciale Agricoltori; *Gennaro Laus,* della Associazione Autonoma Contadini;

tutti debitamente autorizzati dalle rispettive Organizzazioni per rivedere la data di decorrenza dei seguenti contratti collettivi provinciali per lavoratori agricoli:

1) Salariati fissi;

2) Braccianti avventizi;

3) Addetti ai lavori di raccolta uva, delle olive e delle castagne.

Dopo un esame della situazione contrattuale nella provincia, al fine di dare una migliore regolamentazione, si decide, di comune accordo, di uniformare la data di decorrenza dei suddetti contratti.

Pertanto tale data viene fissata nel primo settembre di ogni anno; inizio, in questa provincia, della *annata agraria.*

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152114) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.